ESTIMATES

National Defence

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities

Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).

2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: http://publications.gc.ca

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-57
ISBN 0-660-62537-7

National Defence Défense nationale

Department of National Defence

2004–2005
Report on Plans and Priorities

The Honourable Bill Graham, P.C., M.P.
Minister of National Defence

Canada

Minister's Message

I am honoured to present to Parliament the 2004-2005 Report on Plans and Priorities for the Department of National Defence.

Over the past few years, I have had the opportunity to see first-hand the dedication, professionalism and outstanding work performed by the members of the Canadian Forces. Whether it is in Afghanistan, Bosnia, Haiti or here at home, I have witnessed the real and significant difference the Canadian Forces have made in the lives of people in need throughout the world. I have also witnessed the great respect that the international community has for Canada as a result of the contributions made by the Canadian Forces to international peace and security.

The Department of National Defence and the Canadian Forces are integral to the overall agenda established by the Government of Canada. In addition to working closely with other government departments and agencies to enhance the safety and security of Canadians in Canada, Defence also has a key role to play in strengthening our relationship with the United States and in restoring Canada's place in the world.

In order to contribute to the government's forward-looking agenda, however, we must ensure the Department and the Canadian Forces are prepared to address the significant challenges that they face now and will face in the years to come.

September 11, 2001 demonstrated just how dangerous and unpredictable the world is today. Threats posed by global terrorism and failed states are of paramount concern worldwide and have a direct impact on our domestic and continental security, our relations with our closest allies and partners, and how we protect and project our interests and values abroad.

The increased volatility of the international system has also produced greater demands on the Canadian Forces. Since the end of the Cold War, the number of operations in which our military has participated has tripled compared to the period between 1945 and 1989. At the same time, the government has called on the expertise of the Canadian Forces here at home on an unprecedented number of occasions over the past decade – whether it was the Saguenay and Manitoba floods in 1996 and 1997, the 1998 ice storm in Eastern Canada, the forest fires in British Columbia or the hurricane in Nova Scotia. This unforeseen demand on the Canadian Forces has had an impact on the organization, particularly our men and women in uniform and their families.

The international operations undertaken by the Canadian Forces have also become more complex, difficult and dangerous. Today, our troops are often deployed where there is little or no peace to keep. Canadian Forces members frequently find themselves in situations where lawlessness prevails and no central control over armed factions exists. Military operations are also being affected by rapid technological change, which is resulting in more sophisticated, potent weaponry and new ways of conducting operations.

In order to position Canada and the Canadian Forces to meet these and other challenges, the government is undertaking a comprehensive review of Canada's place in the world. Building upon our "3-D" approach to international affairs – that is the integration of our diplomacy, defence and development efforts – the Minister of Foreign Affairs is conducting an International Policy Review, in collaboration with myself and the Ministers of International Trade and International Cooperation. This review focuses on a wide range of issues, including assessing international security threats, developing a more integrated approach to managing our relationship with the United States, and determining how we respond to an unpredictable world.

We are also moving forward with a Defence Policy Review, which will enable us to define a new defence policy for Canada, well-adapted to the challenges of the 21st century.

Broadly speaking, the Defence Policy Review will identify Canada's key defence priorities and requirements. It will, in other words, help us determine what kind of military Canada we will need in the future. The Defence Policy Review will describe our military's traditional roles of protecting Canada and Canadians, defending North America in cooperation with the United States, and contributing to international peace and security. It will also establish the most appropriate balance between our continental and foreign responsibilities. More specifically, the review will provide details on the government's plan to increase the size of the Canadian Forces by 5,000 Regular and 3,000 Reserve personnel.

Building on the consultations that were carried out as part of the 2002 Defence Update, as well as the extensive work that has been undertaken by parliamentary committees and other security and defence stakeholders, we are now in the process of finalizing our review of Defence. Once completed, it will be submitted for parliamentary review and consultation. At that time, the public should have an opportunity to provide input.

As we develop our new defence policy over the coming months, our people remain our number one priority. This means building on, and sustaining, the excellent work that has been done in the areas of quality of life, health care, training and professional development. Simply put, ensuring that our people have the support and skills required to operate effectively in the new international security environment will be critical to the Canadian Forces' ability to deliver on Canada's defence and security commitments.

Taking care of our people also means taking steps to mitigate the impact of operations on our members and their families. Although the Canadian Forces have always delivered when called upon, we must do a better job in balancing operational deployments with family life and training needs. With this in mind, we have begun to reduce our operational commitments and are undertaking a regeneration period for the Canadian Forces. In addition, Defence is focusing its recruitment and retention efforts on military trades under pressure to ease the current strain on our uniformed members.

105-00933/

In order to operate effectively in the new international security environment, the men and women of the Canadian Forces must also have modern and capable equipment. Since December 2003, this government has committed more than $7 billion for new equipment for the Canadian Forces, including the Maritime Helicopter Project, Mobile Gun System, Joint Support Ship and Fixed-Wing Search and Rescue Aircraft. This is not to say, however, that the modernization of our military is complete. Pending the outcome of the Defence Policy Review, our priority is to invest in the right mix of relevant capabilities to meet Canada's defence and security commitments in a new century.

Finally, in moving Defence forward, we must ensure maximum results for every tax dollar spent. We will manage our resources effectively by allocating funds from lower to higher priorities, conducting government business with transparency and accountability, and always complying with the highest ethical standards. Canadians demand, and deserve, no less.

I am strongly committed to working with the civilian and military members of the Defence Team to fulfill these priorities and, in so doing, prepare the Department of National Defence and the Canadian Forces to meet the challenges of the future.

The Honourable Bill Graham, P.C., M.P.
Minister of National Defence

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004–2005 Report on Plans and Priorities for the Department of National Defence.

This document was written in compliance with the reporting principles and disclosure requirements set out in the *Guide to the Preparation of the 2004–2005 Report on Plans and Priorities*.

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- Its information on spending plans is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's budget and by the Treasury Board of Canada Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis of accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

W. P. D. Elcock
Deputy Minister
21 September 2004

Table of Contents

An electronic version of this report is available at:
http://www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp/rpp_e.asp

Note: Hyperlinks to supplementary information are embedded in the electronic version of this document.

MINISTER'S MESSAGE III

MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT VI

SECTION 1: PLANNING OVERVIEW 1

THE DEPARTMENTAL CONTEXT 1
Raison d'être *1*
The Defence portfolio *1*
Key partners *2*
Benefits and results for Canadians *3*
THE PLANNING CONTEXT 4
The international policy review *5*
The National Security Policy *5*
The international security environment and domestic security *5*
Developments in the United States and in Canada-U.S. relations *6*
Developments in the North Atlantic Treaty Organization, the United Nations and the European Union *7*
The international campaign against terrorism *7*
Operational tempo *8*
Transformation *8*
Demographics and the changing face of Canada *8*
Fiscal priorities, Budget 2004 and resource stewardship *9*
LESSONS LEARNED AND NEW DIRECTIONS 9
CHALLENGES AND RISKS 12
Regeneration of CF members *13*
Other regeneration requirements *13*
Defence civilians *14*

SECTION 2: PLANS AND PRIORITIES 15

INTRODUCTION 15
CORPORATE PRIORITIES FOR DEFENCE 15
Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships *15*
Transform and modernize the Canadian Forces *16*
Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team *17*
Maximize effectiveness in resource management *18*
RELATIONSHIP BETWEEN CORPORATE PRIORITIES FOR DEFENCE AND CAPABILITY PROGRAMS 19
CAPABILITY PROGRAMS 20
Conduct Operations *20*
Generate Forces *24*

Sustain Forces *34*
Command and Control *40*
Corporate Policy and Strategy *43*
SELECTED DEFENCE PORTFOLIO ORGANIZATION: THE NATIONAL SEARCH AND RESCUE SECRETARIAT AND THE NATIONAL SEARCH AND RESCUE PROGRAM 59
Mandate, accountability and partners *59*
Plans and priorities *60*
Resource overview *61*

SECTION 3: FINANCIAL AND DEPARTMENTAL OVERVIEW 63

DEPARTMENTAL PLANNED SPENDING 64
TABLE 1: SUMMARY OF CAPITAL SPENDING BY CAPABILITY PROGRAM 65
TABLE 2A: DETAILS ON PROJECT SPENDING — CAPITAL EQUIPMENT PROGRAM ($ THOUSANDS) 66
TABLE 2B: CAPITAL CONSTRUCTION PROGRAM — SPENDING OVER $60 MILLION ($ THOUSANDS) 70
TABLE 3: STATUS REPORT ON MAJOR CROWN PROJECTS 70
TABLE 4: SUMMARY OF TRANSFER PAYMENTS 71
TABLE 5: DETAILS ON TRANSFER PAYMENT PROGRAMS 71
TABLE 6: SOURCES OF RESPENDABLE AND NON-RESPENDABLE REVENUE, BY CAPABILITY PROGRAM 72
TABLE 7: NET COSTS OF THE PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR 72
TABLE 8: LOANS, INVESTMENTS AND ADVANCES 73
TABLE 9: ALTERNATIVE SERVICE DELIVERY 73
TABLE 10: PERSONNEL REQUIREMENTS — CIVILIAN 74
TABLE 11: PERSONNEL REQUIREMENTS — MILITARY (REGULAR FORCE) 74
TABLE 12: PERSONNEL REQUIREMENTS — COMBINED CIVILIAN AND MILITARY 75
TABLE 13: FTES — MILITARY (REGULAR FORCE), BY RANK 76
TABLE 14: FTES — CIVILIAN, BY PROFESSIONAL CATEGORY 77

SECTION 4: FINANCIAL TABLES OF SELECTED DEFENCE PORTFOLIO ORGANIZATIONS 78

TABLE 1: RESERVE FORCES 78
TABLE 2: COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT 79
TABLE 3: OFFICE OF THE OMBUDSMAN FOR THE DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AND THE CANADIAN FORCES 79
TABLE 4: OFFICE OF THE JUDGE ADVOCATE GENERAL 79
TABLE 5: DEFENCE RESEARCH AND DEVELOPMENT CANADA 80

SECTION 5: ADDITIONAL INFORMATION 81

OVERSEAS DEPLOYMENTS PLANNED FOR FISCAL YEAR 2004–2005 81
Africa *81*
The Gulf region and southwest Asia *82*
Central America and the Caribbean *83*
Europe and the Balkan region *83*
The Middle East *84*
COST ESTIMATES FOR CF INTERNATIONAL OPERATIONS 85

LEGISLATION AND REGULATIONS ADMINISTERED 86
ORGANIZATION CHART 88
CONTACTS 89
Information on Plans and Priorities *89*
Financial Information *89*
General Inquiries *89*
Internet sites *89*
INDEX 90

Section 1: Planning Overview

The Departmental Context

Raison d'être

The mission of the Department of National Defence (DND) and the Canadian Forces (CF), and of the organizations and agencies that make up the full Defence portfolio (collectively referred to as "Defence"), is to defend Canada and Canadian interests and values, while contributing to international peace and security.

The Defence portfolio

The Defence mission is carried out by DND, the CF and several related organizations and agencies, including the Communications Security Establishment (CSE), and Defence Research and Development Canada (DRDC).

As well as the Environmental Commands (that is, the Navy, Army, and Air Force), the CF includes the following support organizations and services:

- A police service, comprising the Military Police and the National Investigation Service, operating under the Canadian Forces Provost Marshal;
- A justice system, administered under the superintendence of the Judge Advocate General;
- Chaplaincy services;
- Extensive communications networks in Canada and abroad;
- Firefighting services;
- Medical and dental services, since CF members are excluded from the *Canada Health Act* of 1984 and the Treasury Board-sponsored Public Service Health Care Plan;
- The Canadian Cadet Program and the Junior Canadian Rangers;
- The Canadian Defence Academy;
- The Canadian Forces Grievance Authority;
- The Canadian Forces Housing Agency; and
- The Canadian Forces Personnel Support Agency.

Defence also includes the following organizations that report directly to the Minister of National Defence:

- The Canadian Forces Grievance Board;
- The Office of the Judge Advocate General;
- The Military Police Complaints Commission;
- The Office of the Department of National Defence and Canadian Forces Ombudsman;

- The National Search and Rescue Secretariat; and
- The Office of the CSE Commissioner.

The *National Defence Act* establishes DND and the CF as separate entities operating in close co-operation under the authority of the Minister of National Defence. The Minister of National Defence has specific responsibilities under that Act, and responsibilities for the administration of other statutes, regulations and orders (see Section 5 of this report).

Accountability in DND and the CF is described in detail in *Organization and Accountability: Guidance for Members of the Canadian Forces and Employees of the Department of National Defence*. Specific accountability for results and associated performance measurements at the organizational level of the Assistant Deputy Ministers and the Environmental Chiefs of Staff are detailed in the Defence Plan On-Line. An organization chart of DND is found in Section 5 of this report.

Key partners

DND and the CF work with a range of Canadian and international partners that help support the Defence mission, programs and activities. The broad scope of the department's mandate is reflected in the complexity and diversity of our partners and stakeholders, such as the following:

- Parliamentarians, including the Standing Committee on National Defence and Veterans Affairs and the Senate Committee on National Security and Defence;
- Other federal government departments and agencies, particularly Foreign Affairs Canada, the Canadian International Development Agency, Public Safety and Emergency Preparedness Canada, Fisheries and Oceans Canada, Environment Canada, Veterans Affairs Canada, Public Works and Government Services Canada, Industry Canada, the Department of Justice, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, Transport Canada, the Treasury Board of Canada Secretariat, the Privy Council Office, the Department of Finance, the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, Health Canada and the National Research Council Canada;
- Provincial, territorial and municipal governments;
- Industry stakeholders and Canadian non-governmental organizations and citizens' groups, such as the Defence Industry Advisory Committee, the Conference of Defence Associations, the science and technology community, the Institute for Research on Public Policy, the Canadian Institute of International Affairs, and the United Nations Association in Canada;
- Labour unions;
- Learning organizations and the Canadian academic community;
- Canadian and international news media;
- Representatives of foreign governments and armed forces; and
- The United States, particularly through the North American Aerospace Defence Command (NORAD); other allies and like-minded countries, through multilateral organizations such as the North Atlantic Treaty Organization (NATO), the United Nations (UN), and the European Union (EU); and intelligence-sharing partners.

The partnerships and relationships initiated, developed and maintained by Defence help support broader government efforts and priorities, and ensure horizontal co-ordination and co-operation on a range of

security and public safety issues. In today's security environment, where the distinctions between domestic and international issues are disappearing, new and innovative partnerships and approaches are required. For Defence, this presents unique opportunities, including exploring ways to use our resources more strategically and to improve support to Government of Canada priorities and to the needs of Canadians.

Benefits and results for Canadians

Every day, DND and the CF make important contributions to the safety, security and well-being of Canadians. This is done through many continuing and evolving commitments at home and abroad.

With deployments in fiscal year 2004–2005 of more than 3,800 personnel on 16 international missions, and 45 attachés at 31 diplomatic missions covering 133 countries, Defence plays a key role in enhancing Canada's reputation and promoting Canada's interests and values abroad. Our contributions to global peace and security help to stabilize war-torn areas, secure trade and commerce, and promote human rights, freedom and democracy. By helping to address instability and conflict at their source, the Canadian Forces contributes to the safety and security of Canadians.

Canada also benefits from close co-operation with the United States in defence of North America. Through our continental-defence partnership, we gain inestimable operational and training experience, have a say in decisions that affect our security, share defence-related information and intelligence, and gain access to important technologies and the large U.S. defence market.

At home, the Canadian Forces protects Canadians and Canadian sovereignty by monitoring and patrolling our coastlines, territory and air space. The CF delivers disaster relief when needed, routinely supports other government departments and agencies, and helps enforce Canadian law in our jurisdiction. Defence is linked to Canadian communities from coast to coast by more than 300 Reserve units, 165 Canadian Ranger patrols, over 1,100 Cadet units and 100 Junior Canadian Ranger patrols. Defence also provides opportunities in isolated communities across Canada, especially Aboriginal communities, through the Canadian Rangers and the Junior Canadian Ranger Program. There are currently 3,000 Junior Canadian Rangers in 100 remote and isolated communities across Canada, in addition to the 4,000 Canadian Rangers located in 165 of those communities.

As Canada's largest public sector employer and the second-largest employer in Canada, Defence has a major direct impact on the country's economy. Including the Regular and Reserve components of the CF, and the civilian employees of DND and the portfolio agencies, Defence employs about 100,000 people. We also invest billions of dollars in defence-related industries, such as aerospace, shipbuilding and electronics, and in industries that supply goods and services such as construction, fuel supply, and transport.

Defence helps make Canada a leader in learning by fostering professional development and education through the Canadian Defence Academy and its components (e.g., the Royal Military College of Canada), and through occupational training at CF schools. Defence also promotes education and research in defence and security among Canadians through the Security and Defence Forum. As a major federal sponsor and advocate of research and development, Defence contributes to Canadian innovation through the work of Defence Research and Development Canada on projects such as fuel cell research that have a positive impact on the environment.

Defence also performs an extensive environmental stewardship role, collaborating with other government institutions and non-government organizations to protect significant ecological areas such

as the Garry Oak Ecosystems in British Columbia, the St. Charles Tall-Grass Prairie Range in Manitoba, wetlands of international significance in Quebec, and the habitats of species at risk on Defence lands throughout the country.

Through the Office of the Judge Advocate General, Defence sets an example for the world in military justice. As the Right Honourable Antonio Lamer stated in his report, "… as a result of the changes made by Bill C-25, Canada has developed a very sound and fair military justice framework in which Canadians can have trust and confidence."[1] Chief Justice Lamer also observed that these changes have not gone unnoticed in other countries; indeed, in the conclusion of his report, he noted that "[it] is not surprising that observers from other countries see it as a system that their country might wish to learn from."[2]

Through the work of the CF at home and abroad, Defence has become an important part of Canada's history, heritage and identity. With a presence in every province and territory, and in most major communities, and through our participation in deployments abroad, Defence is one of Canada's most visible national institutions.

The Planning Context

The Defence planning context includes a wide range of domestic and international factors. To carry out our mandate successfully, we must continually study national and international trends and developments, and assess the implications they may have for our policies, programs and activities. In addition, the Government is conducting an International Policy Review and Defence Policy Review, which will have a major impact on our activities.

The assessment of our strategic environment helps to shape our priorities and set the future course of the institution within the parameters set by government, and a thorough understanding of our planning context helps to ensure that DND and the CF are prepared to meet Canada's current and future defence and security needs.

Over the coming year, key planning considerations for Defence include:

- The International Policy Review/Defence Policy Review;
- The National Security Policy;
- The international security environment and the impact on domestic security;
- Developments in the U.S. and in Canada-U.S. relations;
- Developments in NATO, at the UN and the EU;
- The international campaign against terrorism;
- Operational tempo;
- Transformation;
- Demographics and the changing face of Canada; and
- Fiscal priorities, resource stewardship and reallocation.

---

[1] The First Independent Review by the Right Honourable Antonio Lamer, P.C., C.C., C.D., September 3, 2003, p. 1.

[2] *Ibid.*, p. 111.

The International Policy Review/Defence Policy Review

The Government is undertaking a comprehensive review of Canada's place in the world. The Minister of Foreign Affairs is leading the development of an integrated and coherent international policy framework for diplomacy, defence, development and trade, in collaboration with the Ministers of International Trade, National Defence, International Cooperation and Finance. One of the main objectives of the review is to identify Canada's defence priorities. National Defence is also moving ahead with its own defence policy review, which will enable us to define a new defence policy for Canada, well adapted to the challenges of the 21st century. The principles and initiatives set out in the Government's National Security Policy will also inform both the International Policy Review and the Defence Policy Review.

The National Security Policy

The National Security Policy is a long-term framework focused on three national security interests: protecting Canada and Canadians at home and abroad; ensuring that Canada is not a base for threats to our allies; and contributing to international security. It provides a blueprint for action in six key areas: intelligence, emergency management, public health, transportation, border security, and international security. It also states that national security will be a top priority of the international policy review. Among the main defence-related initiatives are: Defence participation in the creation of an Integrated Threat Assessment Centre, and an enhanced role in maritime security for the Navy.

In December 2003, the government established a new Department of Public Safety and Emergency Preparedness to protect against and respond to domestic security threats and natural disasters. Defence is one of many federal departments and agencies that have contributed to the safety and security of Canadians for many years, most recently through the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) [3]. The increased focus on domestic security offers opportunities to re-examine how we contribute to security at home, including looking at the role and capacity of the Reserve component of the Canadian Forces.

The international security environment and domestic security

The events of September 11, 2001 showed us that the world is still a dangerous and unpredictable place. Given the pre-eminence of the U.S. in the international system, Washington's worldview has significant implications for international security. The international security environment is characterized by terrorism, regional and inter-state tensions, and the proliferation of all kinds of weapons.

We now face a new kind of terrorism that aims to cause mass casualties and cripple economies. The main security challenge at the dawn of the 21st century is centred on terrorist cells that can operate in the mountains of Afghanistan as well as in the cities of Europe and North America.

While the number of inter-state wars has declined since the end of the Cold War, the regional tensions that have developed from the Middle East and south Asia to the Korean Peninsula and Taiwan do not bode well for the future. Continued instability in parts of Africa, South America and Asia suggests that the civil wars and failed states that have so preoccupied the global community over the past fifteen years will persist.

---

3 The integration of the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) into the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness (DPSEP) was announced in the Throne Speech of February 2, 2004.

Weapons of mass destruction, whether chemical, biological, radiological or nuclear, are at the centre of most discussions on the new security environment. The proliferation of technologies for both the weapons themselves and their delivery systems will continue, and the potential acquisition of weapons of mass destruction by terrorist organizations is of international concern. For Canada, the notion of terrorists armed with such weapons is genuinely alarming.

Taken together, these developments have increased concerns over asymmetric threats, heightened the profile of domestic security, and caused nations to reassess the roles of armed forces within their borders. These issues also may have significant repercussions for Canada, and the government will continue to receive demands for action in managing their consequences through military intervention, development aid or diplomacy.

Canada also faces threats that are not associated with deliberate hostile action, such as the spread of disease. The outbreak of Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) in the Toronto and Vancouver areas demonstrated that disease respects no borders and, assisted by modern international travel, can have devastating consequences not only for the health of Canadians but also for our economy. Combined with concerns over international crime and cyber-terrorism, such issues heighten the profile of domestic security and reinforce the potential of global issues to affect the security of Canadians directly and immediately.

Developments in the United States and in Canada-U.S. relations

The government is committed to developing a more sophisticated approach to managing the relationship between Canada and the U.S., and Defence is one of many federal departments and agencies with an important role to play.

Canada and the U.S. have a strong and longstanding defence and security relationship that spans more than 60 years. After September 11, 2001, in response to the threat of terrorism, the U.S. became more assertive both in North America and overseas, a change that has deeply influenced that dynamic relationship.

Since September 11, 2001, the Air Force has taken part in the NORAD operation *NOBLE EAGLE*, under which U.S. and Canadian fighter aircraft have flown approximately 34,000 sorties and have been diverted from their patrols more than 1,700 times in response to potential threats.

For continental defence, 2004 will mark the initial deployment by the U.S. of a ballistic missile defence system. In May 2003, Canada announced it would enter into discussions with the U.S. on possible Canadian participation in ballistic missile defence of North America. In January 2004, former Minister of National Defence David Pratt and U.S. Secretary of Defense Donald Rumsfeld exchanged letters expressing a joint interest in exploring possible Canadian participation, and setting out an agreed path for further discussions. The primary goal of these discussions is to seek an agreement that ensures the protection of Canadians, preserves the central role of NORAD in North American defence and security, and provides a framework for industrial and technical co-operation. In August 2004, Canada and the U.S. amended the NORAD agreement to allow NORAD's missile warning function to be made available to U.S. commands responsible for missile defence.

The government has indicated its intention to make a decision on possible Canadian participation in the missile defence system once discussions are complete and Parliament has been consulted.

The Bi-National Planning Group, formed to enhance continental defence co-operation, will continue its work on maritime defence and support to civilian agencies at least until December 2004, by which time

both governments will have to decide on its future. Canada has also accepted a U.S. invitation to participate in the Proliferation Security Initiative designed to address the proliferation of weapons of mass destruction.

These developments provide unique opportunities for Canada in defence and security relations with the U.S., our closest ally.

Developments in the North Atlantic Treaty Organization, the United Nations and the European Union

In support of the government's commitment to enhance Canada's reputation on the world stage, Defence will continue to work with NATO, the UN and the EU.

One of the most important initiatives arising from the Prague Summit of 2002 was the decision to create a NATO Response Force (NRF) to provide the alliance with a critical capability for rapid response to international emergencies and security challenges. The Government of Canada fully supports this initiative, and intends to contribute sea, land and air forces. Canada also intends to be a NATO leader in military transformation, especially in the development of new military operating concepts and experimentation. To promote this agenda, Canada will host an international conference on Concept Development and Experimentation, to be held in Calgary in November 2004 under the aegis of the NATO ACT-US Joint Forces Command.

In 2004–2005, the key CF activity relating to NATO will be the maintenance of a tactical reconnaissance group with ISAF in Afghanistan. In the fall of 2004, Canada will also resume participation in the Standing Naval Force Atlantic.

Canada is working to enhance ties with the EU while the European Security and Defence Policy is being refined. Canada will support this initiative as long as it complements NATO activities and resources.

Canada's commitment to the United Nations includes continuing work toward the goal of a rapid deployment capability. Consequently, the planned Canadian contribution to the Multinational Standby High Readiness Brigade (SHIRBRIG)[4] will include a task-tailored helicopter unit and an infantry battle group, both capable of responding within 30 days. The establishment of the initial deployment capability for these forces is planned for late 2005.

The international campaign against terrorism

Canada will continue to play a major role in the international campaign against terrorism.

Between October 2001 and October 2003, more than 7,000 Canadian sailors, soldiers, and air personnel deployed to the Gulf region and Afghanistan under *Operation APOLLO*. Under the follow-on mission, *Operation ALTAIR* (which began in January 2004 with the deployment to the Gulf of HMCS *Toronto*), Canada will periodically deploy a warship with a U.S.-led coalition fleet.

In August 2003, under *Operation ATHENA*, Canada deployed an infantry battalion group and a brigade headquarters to the Afghan capital of Kabul, forming the backbone of the International Security Assistance Force (ISAF), a UN-mandated NATO formation. A tactical airlift detachment is supporting

[4] SHIRBRIG is an established but non-standing multinational brigade-sized force created to provide a rapid deployment capability for up to six months. SHIRBRIG is designed to undertake peacekeeping operations mandated by the United Nations Security Council under Chapter VI of the UN Charter.

both *Operation ATHENA* in Afghanistan and, when required, humanitarian efforts in Iraq. The first rotation of *Operation ATHENA* in Afghanistan was the largest single Canadian military deployment since the Korean War, and the Canadian contingent was the largest national contribution to ISAF. Our military presence in Afghanistan is an integral component of the Government of Canada "3D" (Diplomacy, Development and Defence) approach to restoring peace, security and stability to that country, and to ensuring that it does not again become a haven for terrorism. Canadian operations in Kabul are scheduled to continue until August 2005. Our total contribution to ISAF after August 2004 will be approximately 800 troops, including a Reconnaissance Squadron Group in Afghanistan and support personnel based in the Gulf region.

Operational tempo

Canada's contribution to ISAF is another demonstration of our continuing commitment to the campaign against terrorism. Operating as it does in a dangerous and unstable region, ISAF requires fully combat-capable soldiers with strong negotiation skills as well as empathy for the local people. Our soldiers' excellence in all these areas is recognized throughout the world; however, while we are performing with distinction in ISAF, *Operation ATHENA* is straining the CF, particularly the Army.

The demands of the high operational tempo on CF personnel and equipment, especially since the start of the campaign against terrorism, have given rise to the need for an operational pause to regenerate the skills and capabilities of military personnel and units, to refurbish, replace and upgrade equipment, and to achieve an appropriate balance between the demands of military service and the needs of CF members and their families. During this period of regeneration, the CF will have limited capacity to generate deployable forces.

Canada is not alone in this situation. The decreasing international demand for military participation in peace-support operations in Afghanistan, Africa and elsewhere presents challenges to NATO, the UN and many of our allies.

As a result of the extended period of high operational tempo, Canada will have to be more strategic and focused in responding to requests for forces after this summer, when *Operation HALO* will conclude and the size of Task Force Kabul will be reduced.

Transformation

While trying to keep up with the demand for military operations, Defence (like all military organizations) is having to respond to the challenges posed by the evolving security environment and rapidly changing technology. In fact, transformation has been identified as a key Defence corporate priority, and as such is discussed in detail in Section 2.

Demographics and the changing face of Canada

Demographic changes in the Canadian workforce will challenge Defence human resources managers as retirements increase and the proportion of young people in the Canadian population (i.e., those between the ages of 16 and 30, the traditional pool of potential recruits for both the CF and the Public Service) decreases. Canada's ethno-cultural mosaic is also changing, with immigration from non-European countries increasing and more Canadians than ever belonging to visible minority groups. These developments mean that Defence will need to strengthen human resources planning. As a start point, in recognition of changes in the labour market and to cultivate diversity, Defence will continue its diversity

recruitment initiatives, which are designed to reach groups that are underrepresented in the Defence workforce.

Fiscal priorities, Budget 2004 and resource stewardship

Budget 2004 reflects the government's commitment to Defence and recognizes our role in enhancing Canada's place in the world and ensuring the safety of Canadians. The budget introduced new funding to address the operational needs of the CF and to modernize and acquire key capabilities, and a tax break for CF members deployed overseas in recognition of their special contribution. These financial measures will help relieve the financial pressures associated with operations, and allow us to ensure funding is available for other Defence priorities.

The government is also clearly committed to enhancing accountability, financial responsibility and ethical conduct, and is introducing a range of measures to ensure the appropriate stewardship of Canadian taxpayers' money.

As part of this effort, the government has introduced the Expenditure Review Committee to assess all programs and expenditures to ensure that spending is both controlled and closely aligned with evolving government priorities. The work of the Expenditure Review Committee includes horizontal reviews of capital assets, procurement and contracting, information management and information technology services, infrastructure, and professional services.

To increase accountability and transparency, by the fall of 2004 the government will have implemented the Management, Resources and Results Structure (MRRS) to replace the 1996 Planning, Reporting and Accountability Structure (PRAS). The MRRS will require departments to link actual and planned spending to strategic objectives with clear performance measures and results. Defence supports this initiative fully, and will respond with information that facilitates the linking of resources to results.

In addition to contributing to government-wide efforts in this area, Defence continually seeks ways to optimize resource management. We accomplish this by focusing on reallocation, sound comptrollership, and management accountability. Taken together, our activities in these areas will help improve Canada's defence capabilities while ensuring greater accountability in the stewardship of public funds, consistent with government priorities and Canadians' expectations.

Lessons learned and new directions

With an eye to continuous improvement, DND and the CF consistently monitor efficiencies and assess our compliance with government-wide regulations and policies. Over the past year, various Defence organizations have studied their activities and identified ways to perform better so they may improve their support in areas ranging from administration to operations to quality of life. For example, below are several initiatives that will produce administrative efficiencies and better management accountability:

- The Minister's Advisory Committee on Administrative Efficiency conducted an independent review of administrative efficiencies and reported ways to achieve savings, especially in the National Capital Region. When fully implemented — and the implementation plan is in development — the committee's recommendations are expected to realize $85 million in recurring savings.
- Since undertaking its Modern Comptrollership Capacity Check in 1999, DND has promoted "Modern Management in Defence". By focusing its energies on a key set of management activities

(specifically, the HR Strategy, Modern Comptrollership, the Integrated Defence Management Framework and the Information Management Strategy), DND has disseminated Modern Management objectives throughout Defence. The Modern Management in Defence program ended on March 31, 2004 to make way for the Management Accountability Framework (MAF), which includes a government-wide set of principles supporting management excellence. Fiscal 2004–2005 will be pivotal for DND, as this is the year when we focus on improving management accountability and integrate the MAF into DND management processes.

- By using a Treasury Board-approved, results-based management and accountability framework, Defence has confirmed that its $2-million Security and Defence Forum program is meeting its overall objectives, and that the government is receiving value for money. The Security and Defence Forum provides funding to Canadian universities and students to promote study and research in defence issues relevant to Canada now and in the future. This program gives universities academic freedom while ensuring accountability through annual reports that are evaluated by an independent committee.
- The entire federal government advertising community, including Defence, recently faced numerous challenges regarding the contracting, management and placement of advertisements. The Assistant Deputy Minister (Public Affairs) (ADM (PA)) Advertising Group not only underwent an internal audit by the Chief of Review Services, it was also part of the government-wide audit conducted by the Office of the Auditor General. Based on the internal management reviews conducted by ADM(PA) and the recommendations from the external audits, ADM(PA) Advertising Group has implemented measures to improve its business practices. These measures include: strengthening its work requisition process, improving internal controls over advertising expenditure, encouraging and funding specialized training for advertising staff, and ensuring compliance with Treasury Board contracting rules and regulations.

Operationally, Defence is changing as a result of performance assessments and lessons learned from operations. For example:

- Because of the high operational tempo and recent changes in the security environment, the Deputy Chief of Defence Staff (DCDS) Group has executed a significant restructuring to clarify responsibilities for the command and control of deployed operations and for force generation. This resource-neutral organizational change will permit the DCDS to focus more fully on ensuring success in operations while also concentrating on the transformational elements of joint force development.
- Great value is derived from the CF Lessons Learned process, which provides an aggressive continuous-learning system to foster success in operations. For example, the use of a Theatre Activation Team in establishing the Canadian mission in Afghanistan greatly enhanced the operational readiness of the troops deployed with the first rotation. The lessons learned from the beginning of *Operation ATHENA* will be applied in future operations.
- Concern has been developing with respect to changes in the nature of military operations (e.g., asymmetric threats, information operations, intelligence gathering), and the level of legal support provided to the Canadian Forces Information Operations Group (CFIOG) to handle matters involving the law of information operations. This emerging legal discipline was considered sufficiently important that the JAG decided last year to give CFIOG the legal resources it needs to manage the heightened demand for advice in this increasingly relevant area of military operations. Operations-related legal services are expected to expand further in the coming year to support this

growing area of client interest, and it is likely that a JAG Directorate of Law/Intelligence and Information Operations will be established.

DND has improved the quality of life of CF members through health care and pension reform, changed its recruiting approach, and provided the CF with an effective grievance resolution mechanism. Budget 2004 also introduced a tax exemption for Canadian Forces personnel deployed on certain overseas missions. The following points highlight some of these initiatives:

- Reports from the Department of National Defence and Canadian Forces Ombudsman (OMB), the Chief of Review Services, the Croatia Board of Inquiry and Assistant Commissioner (Retired) Lowell Thomas of the RCMP indicate that the CF lacks sufficient mental-health management capability to satisfy the requirements of a modern armed force. The steadily increasing demand for mental health services can be attributed to the increased operational tempo of recent years, the delayed appearance of symptoms of stress injuries, and the success of concerted efforts to raise awareness and encourage afflicted personnel to come forward and use mental health treatment services. In September 2003, in response to these findings, the Mental Health Project was endorsed for further departmental consideration. This initiative includes enhancing the current CF mental-health capability through the development of a concept of operations, the establishment of a mental-health structure, and the optimization of mental-health resources available to the CF.
- To provide timely, effective responses to complaints received in the Office of the Ombudsman (OMB), which are increasing in volume, the Ombudsman's investigators have been divided into two specialized teams. The Special Ombudsman Response Team investigates complex, systemic issues, while the General Investigations Team handles other complaints less formally. Each year, the OMB receives about 1,600 complaints related to benefits, release, harassment, postings, and many other issues.
- The Conflict Management Program, with 16 Dispute Resolution Centres across the country, will continue to promote the use of Alternative Dispute Resolution (ADR) through communication, training and education, and to offer intervention services including coaching, workplace assessment and mediations. Defence encourages the use of ADR at any stage in a conflict, starting at the earliest and lowest levels. The Dispute Resolution Centres facilitate ADR processes that help parties design their own solutions. The parties to a conflict gain an opportunity to rebuild trust and restore their working relationship when they resolve their differences constructively.
- A modern, effective pension plan is one of the keys to ensuring that the CF acknowledges the needs of its members and the unique characteristics of military service. The amendments to the *Canadian Forces Superannuation Act* contained in Bill C-37, which received Royal Assent on November 7, 2003, are intended to bring CF pension arrangements into line with current DND human resource objectives and initiatives, to acknowledge the unique situation of all CF members, and to ensure competitiveness with the pension plans offered by other large Canadian employers. The amendments include:
    - the linking of pension eligibility directly to years of CF service, rather than to the period of time for which the member has agreed to serve (known as "terms of service");
    - entitlement to an immediate unreduced pension at 25 years of paid CF service;
    - the setting of the vesting period (i.e., the length of time required to qualify for a pension benefit) at two years;

- the ability to transfer the value of pension benefits to other retirement savings vehicles;
- the provision for serving members to choose to retain their current benefits; and
- pension coverage for the Reserve Force.

- Recognizing that CF personnel must often carry out their duties in dangerous environments, the federal government announced, in Budget 2004, a tax exemption for CF members and police officers to all deployments except those deemed low-risk. About 3,000 CF members and police officers deployed on high risk and current moderate-risk operations will benefit from the exemption, including personnel deployed in Afghanistan, Bosnia-Herzegovina and Haiti. This tax relief will apply to income up to the highest level of pay earned by a non-commissioned CF member — approximately $6,000 per month — and to both federal and provincial income taxes. Depending on the nature and quality of the mission where they are deployed, CF members may also be eligible to receive the Operations Foreign Service Premium, and hardship and risk allowances.
- In the past, people were recruited into the CF and despatched to training establishments through a system that matched intake with training capacity. This system did not maximize recruiting because applicants were deferred when the training establishments were filled, with the frequent result that high-quality potential recruits lost interest and withdrew their applications. To counter this problem, qualified applicants are now enrolled as they appear and immediately scheduled for the next available basic recruit course. Upon graduation, they go to the applicable training establishment or school where they wait for their next course to begin. While this system ensures more recruits for the CF, it also means more personnel awaiting training. To solve this problem, the CF Support and Training Group (CFSTG, which trains about 50 percent of CF personnel) adopted a more direct, focused management approach. On 1 April 2003, CFSTG established the Post-Recruit Education and Training Centre to provide personnel waiting for their basic military occupation course with local on-job training and experiential training, such as general military skills, second language training and generic computer skills.
- CF recruiting staff need to be aware of cultural differences, and are taught the history of Canada's multicultural evolution, a variety of communication styles, and the advantages of a multicultural, mixed-gender military force. In order to reflect inclusiveness, recruiting is actively seeking CF members from all ethnic and cultural backgrounds, and both men and women to serve as recruiters.

These are but a few examples of how Defence is maintaining an institutional culture of continuous learning. We are working toward meeting the government-wide standards, and are establishing and reconfiguring our internal processes and programs to ensure that Defence continues to learn from experience and take advantage of new ideas.

Challenges and Risks

Against the backdrop of continuous learning and new directions, Defence must also assess the various challenges and risks that we face as an institution. Doing so is critical to ensuring that we respond to the challenges, mitigate the risks, and exploit opportunities to the benefit not only of Defence, but also the government and the Canadian public.

Regeneration of CF members

The "operational pause"

The most significant risks for which Defence is responsible are those faced by CF personnel on operations. The CF has specific, well-practised procedures to identify, classify and manage operational risks. The dangers to be encountered in a war zone are reduced but not eliminated by these procedures and the associated actions of operational commanders.

Also from an operational perspective, the high operational tempo and the continuing shortage of CF members who are ready and able to deploy hinder the ability of Defence to respond to demands for assistance, sometimes even to support deployed operations. A period of regeneration is now required to bring the CF into compliance with the policy of the Chief of the Defence Staff that requires at least 12 months between overseas missions for all personnel.

Should an emergency occur, the CF will respond. Moreover, domestic operations are not affected by the regeneration period. The effects of this regeneration will be as follows:

- The ability to deploy a naval task group of several ships, with their embarked air detachments of one or two helicopters each, will be restored by November 2004. Until then, only one ship will deploy at a time.
- The Army will resume its high-readiness tasks in July 2005, and will be able to deploy two battalion groups at a time by February 2006. Until then, the Army will be able to deploy only one task force at a time, of no more than 500 soldiers and in one main location.
- Since 2001, the requirement for the Air Force to provide comprehensive support at unprecedented levels to wide-spread theatres and domestic surveillance operations has severely strained its personnel and resources. To regenerate its capabilities to expected levels of availability and readiness, the Air Force is modernizing entire fleets and rebuilding the aircraft technician personnel base.

Professionalization of the Military Police

The implementation of the Occupational Specification Implementation Plan[5] for Military Police and Military Police Officers provided guidance for the reform of the Military Police. The funding of the OSIP initiatives, and the transfer of the Managing Authority and the Canadian Forces Military Police Academy, is critical to the professionalization of the Military Police.

Other regeneration requirements

Another source of risk to the CF is insufficient or inadequate doctrine on joint operations and on interoperability with allies. The development of validated and accepted joint doctrine and future concepts (such as Joint Operating Concept 2012) addresses this risk directly. Seamless interoperability can be achieved only through continuous effort in equipment acquisition, doctrine development and training.

---

[5] The MP OSIP Team was formed on June 1, 2000 to act on recommendations from the Report of the Somalia Inquiry, the Dickson Report, the Belzile Report, Bill C-25 and the Security Officer and Military Police Occupational Analysis.

DND and the CF plan to acquire or upgrade equipment that will contribute to modernizing and transforming the CF. For example, Defence is moving ahead with the Mobile Gun System and enhanced C4ISR (Command, Control, Communications, Computers, Intelligence, Surveillance and Reconnaissance) capabilities. However, despite current efforts to increase capital procurement, Defence will face major challenges arising from aging weapons systems, the rapid pace of technological change, and the cost of new weapon systems will pose major challenges. To support decision-makers faced with the inevitable difficult choices, a progressive Strategic Capability Investment Plan (SCIP) for the next 15 years has been designed to guide the strategic investment of limited resources in capital requirements.

Defence civilians

The *Public Service Modernization Act* will be integral to changes in Public Service management that will require the realignment of civilian human resources policies and practices, while improving service delivery, measuring results, and increasing the emphasis placed on our collective ability to carry out human resources planning. These challenges will be compounded by the reality of a civilian workforce that is expected to grow as Defence converts contractor positions to employee positions. Challenges can also be expected from streamlining and transforming our way of managing human resources, tasks that include exploiting information management and information technology ("E-HR" or Electronic Human Resources) as key enablers in delivering better human resources management services.

Furthermore, ongoing workload pressures combine with the implementation of HR Modernization to increase pressure on our service delivery system. Defence HR service centres have much less capacity to respond to client demand than similar centres in other departments of similar size.

Section 2: Plans and Priorities

Introduction

Each fiscal year, Defence planning is influenced by our planning context, including the current government agenda. In response, we establish priorities to guide our initiatives for the year ahead.

Defence realizes its planned initiatives through the five capability programs.[6] Ultimately, the capability programs — Conduct Operations, Generate Forces, Sustain Forces, Command and Control, and Corporate Policy and Strategy — enable Defence to carry out its mission of defending Canada and Canadian interests and values, while contributing to international peace and security.

The capability programs are outlined in the Defence Plan On-Line, which is the Defence Business Plan for execution in the current fiscal year and the planning guidance for the subsequent three years. It sets out the assignment of tasks and initiatives to senior managers, describes horizontal priorities and indicates resource allocations.

Further details on Defence Planning and Management may be found on the Internet at: www.vcds.forces.gc.ca/dpm/.

Corporate Priorities for Defence

The four key Defence corporate priorities for fiscal year 2004–2005 were set in response to the risks, challenges and opportunities we face. These priorities reflect strategic choices that cut across the entire Defence portfolio and reflect areas that the Minister of National Defence and senior Defence leaders have identified as requiring action, development and improvement. The activities and initiatives supporting these priorities are discussed throughout this report.

The Defence corporate priorities are as follows:

- Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships;
- Transform and modernize the Canadian Forces;
- Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team; and
- Maximize effectiveness in the management of resources.

Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships

If Defence is to remain relevant and continue to make significant contributions to domestic and international safety and security, it must continue to adapt to the evolving security environment and enhance its strategic relationships. DND will make the following contributions to this priority:

- Contribute to the international campaign against terrorism;
- Contribute to the international policy review and carry out a Defence Policy Review;

---

[6] The five results-oriented capability programs of Defence are directly equivalent to what Treasury Board refers to as "business lines" or "strategic outcomes", in that they functionally reflect the department's priorities and management philosophy.

- Promote key international defence and security relationships;
- Enhance the Defence intelligence capacity;
- Strengthen defence and security arrangements with the U.S.; and
- Expand strategic partnerships with other government departments, other levels of government, and the private sector.

We will participate in the development of an integrated and coherent international policy framework for diplomacy, defence, development and trade, as part of the International Policy Review. One of the main objectives of the review is to identify Canada's defence priorities. National Defence is also carrying out a Defence Policy Review, which will enable us to define a new defence policy for Canada, well adapted to the challenges of the 21st century.

We will continue to contribute to the international campaign against terrorism, mostly through *Operation ATHENA* and *Operation ALTAIR*. We will also strengthen our defence and security arrangements with the United States, including NORAD, and promote other key international defence and security relationships. We will take part in the planning process for Rotation 6 of the NATO Response Force in 2006, which will involve Canada in a series of training and evaluation exercises scheduled for July to December 2005. Upon completion of this validation, the NATO Response Force will be ready for deployment whenever it is needed.

In addition, Canada's participation in the U.S.-led Joint Strike Fighter (JSF) program, which is intended to usher in a new generation of avionic sensors, stealth and manufacturing technology, will continue to generate significant financial benefits for industry, provide the CF with important information, and establish useful co-operative relationships with other partner nations. The JSF program has a high profile in the U.S. and is considered a model for future co-operative programs.

Particularly in light of the government's new National Security Policy, we will also enhance our intelligence, research and development, and emergency response and management capabilities to improve our response to the changing security environment. As part of this effort, Defence will expand its strategic partnerships with other government departments, other levels of government, and the private sector as much as is appropriate.

For example, Defence Research and Development Canada (DRDC) will lead or participate in horizontal science and technology (S&T) initiatives that belong under the Public Security and Anti-Terrorism umbrella — that is, projects such as the Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Research and Technology Initiative, the Counter-Terrorism Technology Centre, and the Public Security Technology Program.

Transform and modernize the Canadian Forces

The transformation and modernization of the CF is essential to ensuring that Defence continues to protect Canadians and Canadian interests at home and abroad. Today's evolving security environment requires that CF strategic planning efforts be focused on the capabilities needed to meet Canada's current and future needs. In support of this priority, Defence will:

- Focus strategic planning efforts on the required capabilities;

- Enhance the capability to operate effectively in joint, interagency and multinational environments; and
- Actively shift resources and effort from lower to higher priority initiatives to accelerate the pace of transformation.

The transformation process will be a series of incremental changes that takes the CF from capabilities designed for the Cold War and traditional peacekeeping to those designed for current and future operations. Transformation will not, however, involve the wholesale re-equipping or restructuring of the CF. A particularly high priority is enhancing the capability to operate effectively in joint, interagency and multinational environments. The transformation process will take time and require difficult choices.

With transformation and modernization as guiding principles, Defence will ensure that the CF remains relevant and effective to meet the challenges of the future, both at home and abroad. By aligning our capabilities with our fiscal and security realities, we will improve our ability to defend Canada's national and international interests. The foundation for this longer-range vision is outlined in the Strategic Operating Concept, and the transformation and modernization processes will be informed by the international and defence policy reviews. For more information on transformation and modernization initiatives, see "Generate Forces", discussed below under "Capability Programs".

Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team

If Defence is to meet its current requirements and prepare for the future, it must develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team. This task requires us to improve our recruitment and retention processes and modernize our human resource management. In support of this priority, Defence will:

- Align recruitment and retention processes to better meet our needs;
- Modernize human resource management;
- Encourage and support continuous learning;
- Continue to strengthen military health care;
- Advance leadership through the promotion of diversity and inclusiveness in the workplace;
- Improve our bilingual capacity; and
- Promote wellness and health.

The most important activity, however, will be to impart to CF members a heightened understanding of the military ethos and the requirements of their profession. To this end, the CF manual *Duty With Honour: The Profession of Arms in Canada* establishes the intellectual and doctrinal foundations for all CF personnel and professional development policies. Its articulation of Canadian military values, coupled with the tenets of the military ethos affirms the critical importance of moral qualities for Canadian Forces members in peace, at war, and for operations other than war. Like *Canada's Army*, *Duty With Honour* provides an essential doctrinal underpinning to a professional, effective, sustainable national defence.

Maximize effectiveness in resource management

Given the evolving security environment, government-wide priorities, and current fiscal reality, meeting Canadians' defence and security needs requires the effective management of resources. The Defence response to this priority is as follows:

- Enhance management excellence by implementing the Comptrollership Action Plan[7] and a focus on strengthening accountability and controls;
- Implement the new information management strategy and governance recommended by the Department's Information Management Strategic Review; and
- Pursue a culture of excellence in internal communications.

Defence will enhance management excellence by implementing *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence*, and the Management Accountability Framework (MAF) from Treasury Board Secretariat. The focus of these programs is on strengthening accountability and controls, particularly in the area of financial management and contracting. Defence is increasing its efforts to ensure compliance at all levels of the institution with the *Financial Administration Act*. Financial accounting and reporting systems are being upgraded to improve visibility and control. We will also improve the effectiveness of information sharing by implementing the new Information Management strategy and governance, and in internal communications.

[7] The Comptrollership Action Plan is now embedded in *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence*.

Relationship between Corporate Priorities for Defence and Capability Programs

The following "crosswalk" table was developed to show the relationship between Defence corporate priorities and capability programs. This link ensures that high-level performance measurement and resource information for corporate priorities and related initiatives are reported through the capability programs.

	Capability Programs					
Corporate Priorities and Related Initiatives	Conduct Operations	Generate Forces	Sustain Forces	Command and Control	Corporate Policy & Strategy	Type of Priority
Adapt to the evolving security environment and enhance strategic relationships						
• Contribute to the international campaign against terrorism	◆			◆		O
• Contribute to the International Policy Review and carry out a Defence Policy Review					◆	O
• Promote key international defence and security relationships	◆			◆	◆	O
• Enhance the Defence intelligence capability				◆		
• Strengthen defence and security arrangements with the U.S.	◆				◆	O
• Expand strategic partnerships with other government departments, other levels of government and the private sector	◆			◆	◆	O
Transform and modernize the Canadian Forces						
• Focus strategic planning efforts on the required capabilities					◆	O
• Enhance the capability to operate effectively in joint, interagency and multinational environments	◆			◆	◆	O
• Actively shift resources and effort from lower to higher priority initiatives to accelerate the pace of transformation		◆	◆	◆	◆	O/N
Develop and support a professional, effective, sustainable Defence Team						
• Align recruitment and retention processes to better meet our needs		◆	◆		◆	O
• Modernize human resource management			◆		◆	O
• Encourage and support continuous learning		◆	◆			O
• Continue to strengthen military health care		◆	◆		◆	O
• Advance leadership through the promotion of diversity and inclusiveness in the workplace		◆			◆	O
• Improve our bilingual capacity					◆	N
• Promote wellness and health			◆		◆	O
Maximize effectiveness in resource management						
• Enhance management excellence by implementing the Comptrollership Action Plan[8] and a focus on strengthening accountability and controls					◆	O
• Implement the new IM strategy and governance					◆	O
• Pursue a culture of excellence in internal communications					◆	O
Legend: O = Ongoing N = New						

[8] The Comptrollership Action Plan is now embedded in *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence*

Capability Programs

Conduct Operations

The capability to conduct operations effectively at home and abroad is provided by efficient, professional maritime, land and air forces supported by many partners and agencies. It includes a variety of activities ranging from international operations in conjunction with NATO and the UN to continental NORAD operations to domestic operations such as surveillance and control of Canadian territory.

Plans

Defence will continue to maintain appropriate readiness levels in order to participate in a wide range of ongoing operations and commitments at home and abroad.

Domestically, the CF will maintain surveillance and control of Canadian territory by means of monitoring, control and protection of Canadian approaches and territories. In particular, the Navy will maintain a "ready duty" warship on each coast, and a Maritime Operations Centre operating 24 hours per day, seven days per week. Similarly, the Army will provide an appropriate response to conduct land-based operations. The Canadian Rangers will, as well, increase its northern patrols. The Air Force will continue to monitor and control Canada's airspace and maritime approaches.

The CF will continue to maintain Search and Rescue (SAR) resources at appropriate levels of readiness. The Air Force will achieve full operational capability with the Cormorant SAR helicopter early in fiscal year 2004–2005. This very capable aircraft has enhanced SAR capability and coverage throughout our large area of responsibility. The Fixed Wing SAR project (that is, the project to replace the CC-115 Buffalo) will ensure that SAR coverage does not decline while our air fleets are regenerating and evolving. This continuity of service will be accomplished in co-operation with civil authorities including the Canadian Coast Guard and the Civil Air Search and Rescue Association. For more information on the National Search and Rescue Secretariat and National Search and Rescue Program, see "Selected Defence Portfolio Organization" at the end of this section.

The CF will also continue to assist other government departments and agencies (e.g., the Royal Canadian Mounted Police (RCMP), Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC)) and other levels of government in support of efforts such as ground searches, drug-interdiction operations, disaster relief, law-enforcement operations, fisheries and environmental protection, and official events.

Defence will also remain prepared to assist national civil authorities in areas such as support for international events in Canada (e.g., summits and sporting events), and to provide Aid of the Civil Power when requested.

With respect to continental defence, the CF will continue to provide aerospace surveillance and control of North America by participating in *Operation NOBLE EAGLE*, a combined U.S.-Canada operation conducted under NORAD.

Defence will also maintain forces to support a range of international operations, and will be prepared to:

- Deploy forces globally, as directed by government, to participate in operations under NATO, the UN, or other coalition auspices;
- Support Canada's commitments to NATO and the UN by making maritime, land and air forces available to provide a rapid response capability for use in international emergencies and other security challenges. This task includes preparations beginning in 2005 to make a major contribution

to the Serial 6 of the NATO Response Force, which will begin in January 2006. Canada is also involved in the United Nations Standby Arrangement System (UNSAS), and will maintain forces for potential UN operations in accordance with the Rapid Deployment Level (RDL) concept. Given the current operational tempo for the CF, however, and the Army's need for an operational pause after August 2004, the inclusion of an infantry battalion group and a helicopter unit to the stand-by commitment will not occur until the summer of 2005.

- Deliver funds and materials from the Canadian International Development Agency (CIDA) to civil-military (CIMIC) co-operation projects in theatres of operation, and participate in the development of a Canadian CIMIC strategy;
- Provide humanitarian assistance and conduct disaster relief activities in Canada and anywhere in the world, including assisting civil authorities in providing humanitarian relief of human suffering, medical assistance, and re-establishing local infrastructure through the Disaster Assistance Response Team, possibly as part of an international joint and combined force; and
- Evacuate Canadians from foreign countries threatened by imminent conflict, in conjunction with the military forces of other nations.

Finally, the CF will also continue to participate in arms control and verification missions in support of Canada's political and legal obligations and rights under several international treaties and agreements, including the Conventional Forces in Europe Treaty, the 1999 Vienna Document, the Dayton Peace Accords, the Chemical Weapons Convention and the Treaty on Open Skies. These missions involve ground and air inspections, evaluations and the deployment of observation teams around the world, and are sometimes conducted on short notice.

For more information on the activities related to the Conduct Operations capability program, see the Defence Plan On-Line.

Priorities

Defence will continue to contribute to the protection of Canadian interests and values at home and abroad within the confines of our operating budget, and the availability of trained personnel, materiel and other resources. For a map locating current international deployments that are expected to continue into fiscal 2004–2005, and detailed descriptions of mission and the resources allocated to each, see Section 5.

The international campaign against terrorism

In fiscal year 2004–2005, the highest priority for the Conduct Operations capability program is still the international campaign against terrorism. Most of our contribution to that struggle will be made through *Operation ATHENA* and *Operation ALTAIR*. Our ability to conduct operations will be further strengthened by efforts to enhance our capabilities for intelligence, research and development, and emergency response and management.

NATO operations

Under *Operation ATHENA*, Canada became an important contributor to ISAF.

Apart from the international campaign against terrorism, Defence will continue to work with international organizations such as NATO and the UN to bring security and stability to many parts of the

world. The CF expects to deploy on a similar number of international operations in fiscal year 2004–2005 (in fiscal year 2003–2004, the CF contributed to 16 missions), but on a smaller scale. However, depending on evolving world events and government direction, the CF could deploy on more missions, different missions, or both.

In conjunction with our allies, we will also reduce the CF commitment to SFOR in Bosnia-Herzegovina. Canada has been a major contributor to international efforts to bring peace and stability to the Balkans since February 1992; since then, more than 40,000 Canadians have served in Bosnia-Herzegovina. As part of the overall reduction in NATO forces in the region, and as an indicator of the success achieved to date, the CF contribution to SFOR was reduced from 1,250 to 650 personnel in early 2004, and a further reduction to 80 personnel is planned for late 2004, when NATO intends to hand over leadership of operations in Bosnia-Herzegovina to the European Union.

UN operations

Defence will continue to share expertise with the UN to ensure that *Operation DANACA* in the Golan Heights remains efficient and effective, and to develop stronger diplomatic arrangements in the Gulf region and other strategically significant regions. Defence will also continue to engage new peacekeeping partners such as Japan, Mexico and Jamaica.

As part of our ongoing commitment to the UN, Canada remains committed to the Multinational Standby High Readiness Brigade (SHIRBRIG) and continues to contribute to its preparedness for operations. In December 2003, a Canadian brigadier-general assumed command of this formation for a term of two years.

Wherever it develops, in the Middle East, in the Great Lakes region of Africa or south of the Sahara, or in other areas of the world, socio-political instability calls for peace-support forces. As a leading member of the community of nations, Canada is expected to provide forces, as we saw most recently in Haiti with Operation HALO, the CF deployment to help establish a secure environment there.

Planned results

The ability to conduct operations effectively is critical to Defence, as effective operations are our most visible way to make a difference, and to contribute to the protection of Canadians at home and project Canadian interests and values abroad. The desired outcome of these initiatives is that the CF can employ the range of military capabilities required to achieve success on assigned missions, when and where directed. Taken collectively, our efforts will ultimately contribute to increasing Canada's influence and reputation in the world.

Our priorities for fiscal year 2004–2005 are consistent with those for 2003–2004, especially ensuring the safety and security of Canadians through our participation in the international campaign against terrorism, and introducing public health and safety initiatives.

To maintain capabilities in this area over the long term, we must continually assess overall program performance. The performance measurement areas for the Conduct Operations program include meeting readiness levels, capability requirements and domestic and international obligations, and maintaining the ability to deploy on and sustain operations.

Performance on planned results will be monitored through the Performance Measurement Process.

Resources

Conduct Operations: Total Spending Net of Revenues					
($000's)	Actual Spending 2003–04	Actual Spending without OCIPEP 2003-04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Departmental Spending	4,756,637	4,639,965	4,691,816	4,382,411	4,415,288
Capital Spending (included in Departmental Spending)	968,796	968,796	980,842	901,533	920,377
Human Resources - Military FTEs	18,898	18,898	19,910	20,110	20,110
Human Resources - Civilian FTEs	421	421	404	404	404

Note:
As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Generate Forces

The Generate Forces capability program gives Defence personnel, equipment and organizational structures needed to carry out its mission. This capability program includes recruiting, training and deploying combat-capable maritime, land and air forces, and meeting readiness levels related to force generation, retention, equipment modernization, and mobilization.

Plans

Defence plans to maintain a trained joint force capable of supporting a wide range of defence tasks with the following capabilities: the conduct of a broad range of military operational duties; that is, joint command and staff, counter terrorism, C4ISR (command, control, communications, computers, intelligence, surveillance and reconnaissance), geometrics, intelligence, military engineering, space and imaging, and medical operations in support of DND/CF operations. The personnel production and assignment systems, which integrate the recruitment, training, assignment and release of personnel, must be managed efficiently to support these capabilities.

At the same time, Defence must ensure that the joint forces are provided with the modern, multi-purpose, cost-effective equipment they need to accomplish their assigned tasks. The effective implementation of the Strategic Capability Investment Plan will provide the tools to ensure these objectives are met.

DRDC supports military operations and evaluates defence-related technologies and equipment that can contribute to Canada's current and future defence capabilities. DRDC scientists analyze emerging defence trends, concepts and technologies for potential application in DND/CF tasks. Through its contracted research program, DRDC engages industry and academia in a variety of programs that are highly significant to national defence and security. DRDC is also a leader in Canada's Innovation Strategy. Resource information on DRDC is set out in Section 4.

To address the challenge of introducing new technology, doctrine and organizations, Defence has adopted a process for concept development and experimentation, and modelling and simulation. The Canadian Forces Experimentation Centre was created to bridge the gap between the strategic capability planning process and service-level doctrine, and to facilitate timely, seamless integration of new capabilities into the CF. Its initial operational capability was achieved in November 2003, and full capability is expected in late 2005.

A description of these initiatives and more is available on the Defence Plan On-Line.

Priorities

In fiscal year 2004–2005, Defence will continue to focus its strategic planning efforts on the capabilities required to generate forces. We will do so by concentrating resources in high-priority initiatives to accelerate the pace of transformation. As part of these efforts, we will align our recruitment and retention processes more closely to our needs.

Defence has several force-generation initiatives under way to address issues of affordability, sustainability, force structure and interoperability with key allies. These initiatives include the development of a financial sustainability framework (the SCIP), a National Procurement Oversight Committee, and the Reserve Restructuring Initiative. Defence will also continue to ensure that, in the context of the current NATO Force Structure Review, we can meet our future NATO readiness levels

within established commitments and resources. Finally, Defence is in the process of developing *Strategy 2025* to be completed during fiscal year 2004–2005. *Strategy 2020* is available on-line.

Transformation and modernization

The CF must continue to transform and modernize itself in the areas of training, doctrine, organizational structure and equipment if it wants to remain relevant on the world stage, meet a variety of simultaneous international and domestic demands, and operate with our allies. This last objective is particularly significant in the context of our relationship with the U.S. and NATO, given our close defence relationships and shared defence commitments, including frequent overseas deployments with U.S. forces and those of other NATO allies.

Military human resources initiatives related to transforming the CF include:

- A review of the military human resources system (to be conducted through the Human Resources System Transformation Project) to optimize CF human resources processes and practices;
- The implementation of a modernized, operational, cost-effective military occupational structure (Military Occupational Structure Analysis, Redesign and Tailoring (MOSART) Project) to be completed in March 2007; MOSART will provide a multi-level assessment of the current policy framework of the military occupational structure (MOS) by investigating whether the current MOS supports the CF mission and vision to the best advantage and, if not, how it might be changed to do so more effectively;
- The completion of an Employment Systems Review of all CF policies, programs and processes to identify and eliminate potential systemic barriers to the employment of members of groups designated as underrepresented by the *Employment Equity Act*. The CF Employment Systems Review will cover formal and informal policies, procedures and practices related to:
  - recruitment, selection and enrolment;
  - training and development;
  - career management and promotions;
  - re-engagement and release;
  - other working conditions such as attitudes, culture, and inclusiveness; and
  - reasonable accommodation of the special needs of persons in designated groups.
- The CF Pension Modernization Project was established to modernize all pension arrangements for members of the CF, both regular and reserve members. Legislative approval was obtained in late 2003 and the regulatory framework is currently under development. Implementation of the reserve pension will occur in 2005.

In response to the *Public Service Modernization Act*, Defence will enhance the delivery of HR services to civilian employees by:

- Completing service-delivery improvements related to HR Modernization, including: revamping the Human Resources Management policy framework, and establishing a reform action plan by 2007, in pace with the Treasury Board Secretariat reform agenda.

A key priority for Defence is to accelerate the pace of transformation and modernization by reallocating resources from low-priority initiatives to higher priorities. This is particularly true of our program of major capital projects, which is being strengthened by focusing modernization efforts with capital spending levels in accordance with the SCIP.

The SCIP is part of a long-term strategy to re-equip the CF and ensure that we have the capabilities needed for the challenges of the future. It constitutes a major step forward for Defence and signals the move to a much more strategic, top-down approach in capabilities-based planning. It identifies the need for a holistic approach to capability investment that includes initiatives ranging from investments in personnel, infrastructure and technology capabilities to the acquisition of new equipment. Although it sets out the departmental high-level plan for investment in defence capabilities over a 15-year period, it is flexible enough to adapt to new policy directions in the future.

As outlined in the initial version of the SCIP, which focuses on capital equipment spending, the following major projects are priorities:

- **Maritime Helicopter Project (MHP)**: Replacing the Sea King fleet with new, multi-purpose maritime helicopters continues to be one of the CF's most pressing acquisition needs. In December 2003, the government issued the Request for Proposals for the MHP. The primary goal of this project is the procurement of: 28 fully integrated maritime helicopters, a simulation and training suite, integrated logistic support, ship modifications, and a 20-year in-service support contract. After a thorough pre-qualification and bid evaluation process, the Government of Canada announced, on 23 July 2004, the selection of the H92 proposed by Sikorsky International Operations Inc. as the winner. Plans are underway to establish formal contracts for the next stage of the procurement process. More information on the MHP can be found in Table 3.
- **Mobile Gun System (MGS)**: In October 2003, the government announced its intent to procure 66 mobile gun systems for the CF to give the Army a direct-fire capability consistent with its vision to transform into the medium-weight, information-age force described in the Army Strategy. With the MGS, the Army will be able to retire its fleet of Leopard tanks without losing direct-fire capability. A contract for the procurement of the first 16 vehicles and the associated logistics support is expected to be issued in December 2004 for delivery in 2006.
- **Joint Support Ship (JSS)**: The JSS Project addresses a triple requirement: replacements for the Navy's ageing fleet support ships, an enhanced sealift capability, and support for forces ashore. Fleet support is the key to the success of Canada's naval task groups, as support ships allow destroyers and frigates to remain at sea for prolonged periods. Surge sealift will enable the CF to respond quickly to short-notice taskings, while the support to forces ashore capabilities will provide a joint command and control capability at sea as well as a scalable hospital capability. The development phase of this project is already complete, and DND plans to begin the definition phase in the Fall.
- **High-Frequency Surface-Wave Radar (HFSWR) Network Project:** The aim of the HFSWR Network Project is to establish a network of high-frequency surface-wave radar sites capable of detecting, locating and tracking vessels in near-real time in portions of the Atlantic and Pacific maritime approaches to Canada. This capability will significantly increase maritime domain awareness and enhance the ability of the CF to monitor off-shore fishing activity, to detect and track low-flying aircraft, to counter a variety of maritime smuggling schemes, to assist maritime pollution enforcement, and to contribute to the territorial defence of Canada.

- **Fixed-Wing Search and Rescue Project (FWSAR)**: The aim of this project is to acquire a new, off-the-shelf multi-engine aircraft to replace the CC-115 Buffalo (a 1960s-era aircraft) and the CC-130 Hercules transports that currently provide the fixed-wing SAR capability, operating across Canada from four main operating bases. Because the fixed-wing SAR aircraft was identified as one of the top three acquisition needs, the government funded it in the 2004 Budget. The primary goal of the FWSAR Project is the procurement of 15 airframes with SAR sensor equipment, a simulation and training suite, integrated logistic support, and a 20-year in-service support contract. The RFP will be released by March 31, 2005 with the intent of replacing the current SAR aircraft as soon as possible.

In addition to these projects, the Air Force is engaged in major infrastructure, equipment modernization and development projects to allow for eventual divestiture and reinvestment. Air Command will be transformed through projects such as the following:

- The Regional/Sector Air Operations Centre (a NORAD-related project);
- The Air Force Command and Control Information System;
- The Air Force Warfare Centre, an integral component of the CF Experimentation Centre;
- The Incremental Modernization Program, including:
  - The CF-18 Hornet Incremental Modernization Project; and
  - The CP-140 Aurora Incremental Modernization Project.

The Army will implement a Whole Fleet Management system[9] to ensure more efficient use of equipment for both training and operations.

The status of large major capital equipment projects is available on line at: http://www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2003/srlmp_e.asp.

By following its long-term planning strategy while retaining the flexibility to adjust to new policy directions in the future, Defence will be revitalized through its investment in people and through the acquisition of new, state-of-the-art equipment and the modernization of existing equipment and infrastructure.

Human resources

Military recruitment and retention

Funding requirements for capital projects, operations and other priorities has put pressure on the Defence Budget resulting in an average cap of 62,250 Regular Force personnel and Reserve Class C personnel. Consequently, recruiting will not be maintained at the same levels of the last few years and has now been reduced to a level that exceeds Regular Force personnel attrition only slightly. This approach will allow for a slower, more affordable growth to recovery, and will reduce the strain on the training system. The trade-off however, is that this slower recovery rate will add pressure to the

---

[9] Whole Fleet Management is a process for managing major equipment that was put in place to ensure that the Army meets stated operational, training and support requirements in the most supportable, effective and efficient manner. The Whole Fleet Management approach includes redistributing vehicle fleets and establishing operational and training stocks of vehicles and other major equipment.

operational tempo in certain stressed military occupations. These occupations will be closely monitored to ensure that deployability is not limited.

In conjunction with the transformation and modernization initiatives mentioned earlier in this section, the following are other specific military human resource initiatives planned for the near future:

- New terms of service for the Regular Force are being developed to address the retention problem by providing a variety of new types of engagements to suit the needs of the CF and its members. The enhanced terms of service are scheduled for implementation in March 2005.
- A sustainable, flexible policy is being developed to address the time members spend away from home and the generally high workload across the CF, with a view to striking an appropriate balance between the demands of military service and the needs of CF members and their families.
- Implementation is continuing of a retention intervention process that diagnoses and investigates the underlying reasons for high attrition in certain military occupations and the development of suitable corrective policies and practices.
- As part of the MOSART project, the JAG intends to create a Paralegal MOS to relieve the Legal Officers of the bulk of research and work involved in managing cases and files, thus allowing more time for solicitor-client consultation. Paralegals would deploy with Legal Officers on operations, thereby enhancing both the timeliness and quality of legal services delivered to task force commanders, and assume duties and responsibilities in the military justice system to enhance timeliness in the delivery of advice and services in support of Summary Trials and Courts Martial.
- The Air Force is working in co-operation with the Assistant Deputy Minister (Materiel) to re-let the contract for flying training at Southport, Manitoba, under the Contracted Flying Training and Support project.
- The Army continues to implement Managed Readiness, a Force Generation concept that will ensure soldiers' long-term physical well being and morale, and the effective delivery of capability over longer periods of time.
- The CF will continue active recruitment and retention of members of groups identified as underrepresented, through such initiatives as the Sergeant Tommy Prince Army Training Initiative (targeting Aboriginal people), and will continue to draw on the skills, ideas, experiences and valuable contributions of CF members of a variety of backgrounds. The CF seeks to be an inclusive workforce, representative of Canadian society. Diversity is a source of strength and creativity, and plays a pivotal role in making the CF a modern, forward-looking organization.

Civilian recruitment and retention

Recruitment and retention programs consider future requirements while ensuring that the civilian workforce continues to include the competencies and capacity required to deliver capability outputs at appropriate cost. For planning purposes, the estimated departure rates for the next three fiscal years are as follows:

- 2004–2005: 5.0%;
- 2005–2006: 5.8%; and
- 2006–2007: 6.5%.

Key initiatives in support of civilian recruitment and retention are as follows:

- Continued implementation of a recruitment strategy to address current critical shortages in the Computer System Administration Group (CS), Engineering Group (ENG), Purchasing and Supply Group (PG), and Ship Repair Group (SR) by March 2006;
- Development and implementation of HR management training for civilian managers by March 2005;
- Development of a civilian HR strategic intake plan that addresses current and anticipated shortages by occupational category and gaps in the mix of required skills to achieve business objectives;
- Promotion of continuous learning by setting an investment target of 4% of departmental salary and a training target of approximately 66% of employees;
- Implementation of the "EX-minus-1" succession plan and development of an "EX-minus-2" succession plan, both by March 2005;
- Enhancement of the delivery of HR services to DND employees by completing service delivery improvements related to HR Modernization, including revamping the Human Resources Management policy framework and establishing a reform action plan in pace with the Treasury Board Secretariat reform agenda, by 2007;
- Continued improvements in the Policy Officer Recruitment and Development Program, an occupational training program that provides a continuous flow of new civilian staff;
- Continuation of the Financial Officer Recruitment and Development Program to develop and retain Financial Officers; and
- Development of a lessons-learned plan from the Material Group's "eight months to eight days" staffing initiative, and the launch of a second initiative.

The impending retirements of production workers at the Fleet Maintenance Facilities at Halifax and Esquimalt will produce a need for workforce renewal. The only way to ensure the availability of sufficient skilled tradespeople to maintain the fleet for the next 15 years is to provide in-house apprentice training. For this reason, the FMF Apprenticeship Program is seen as the primary source of rejuvenation for the FMF workforce.

Once candidates are enrolled in the FMF Apprentice Program, retention is very high. The indicator of success is the present composition of the workforce: 75% of production workers, 85% of production managers and a large portion of engineering workers came through the apprentice program. Apprenticeship is a very successful way to develop and retain skilled tradespeople, production supervisors, general managers and senior managers.

Research and development and emergency capabilities

In the field of responding to and managing emergencies, Defence is focusing on developing the overall CF capability to respond to chemical, biological, radiological and nuclear (CBRN) threats; specifically, the Joint Nuclear, Biological and Chemical Defence (NBCD) Company deployable in both domestic and international operations achieved initial operating capability in December 2002, and will be ready for overseas service in January 2005. This enhancement of CF NBCD capabilities will significantly improve

Canada's national response to NBC situations, and provide Canada with an opportunity to make a valuable contribution to multinational operations.

Through the Research and Development (R&D) Program and the leadership by DRDC of the Chemical, Biological, Radiological and Nuclear Research and Technology Initiative (CRTI), Defence supports the development of improved detection, identification, decontamination and physical protection against chemical, biological and radiological agents.

We will also continue to train both military and civilian first-responders who are likely to be called out for chemical, biological or radiological threats at the Counter-Terrorism Technology Centre (CTTC) located at DRDC Suffield, Alberta. The CTTC also serves as a forensic reference centre, provides a validation capability for CBR equipment and material, and is a source of advice for the first-responder community.

General safety

DND and the CF maintain the General Safety Program to ensure that safety considerations are incorporated into every aspect of Defence operations, training and support activities. The General Safety Program satisfies legislative requirements while reducing personal suffering and financial losses, improving DND/CF efficiency and operational effectiveness, and contributing to the morale and well being of all Defence personnel.

The overall effectiveness of the General Safety Program is measured at national level on three criteria: accident rates, training feedback, and promotional and motivation feedback. In fiscal year 2004–2005, Defence will continue to use statistics and feedback to improve the program's effectiveness. In response to the program evaluation by the Chief of Review Services, the General Safety Program will continue to strengthen the "safety synergy" created by the 11 safety programs operating in Defence.

The Reserve Force

The Reserve Force is composed of CF members who are enrolled for part-time and periodic military service. It provides the additional depth and breadth needed to produce the capabilities required at each stage of mobilization. The Reserve Force has four components:

- the Primary Reserve (P Res);
- the Supplementary Reserve (Supp Res);
- the Cadet Instructor Cadre (CIC); and
- the Canadian Rangers.

Resource information on the Reserve Force is in Section 4.

Primary Reserve

The Primary Reserve augments, sustains and supports deployed forces and performs some tasks that are not handled by the Regular Force. Like the other members of NATO, Canada values its Reserve Force; as the cost of training and paying the Regular Force increases, the Reserve Force is a cost-effective way to meet Canada's defence needs. Defence is exploring ways to enhance the role of the Reserves in civil preparedness and in response to natural disasters and local emergencies.

The elements of the Primary Reserve are as follows:

- the Naval Reserve, commanded by the Chief of the Maritime Staff;
- the Army Reserve (officially known as the Land Force Reserve but commonly called the Militia), commanded by the Chief of the Land Staff;
- the Air Reserve, commanded by the Chief of the Air Staff;
- the Communication Reserve, controlled by the Assistant Deputy Minister (Information Management);
- the Health Services Reserve, controlled by the Director General Health Services; and
- the Legal Reserve, commanded by the Judge Advocate General.

Naval Reserve
The Naval Reserve provides highly trained, combat-capable sailors for the ships' companies of the Navy's 12 Kingston-class maritime coastal patrol vessels, and to perform coastal operations — (e.g., port security, mine countermeasures and intelligence functions related to naval control of shipping) — that are not normally handled by Regular Force naval personnel. The total strength of the Naval Reserve stands at 3,729 all ranks, including 2,945 effectives and 784 on the Basic Training List. Its current recruiting efforts and emphasis on retention indicate that the Naval Reserve will reach its approved strength ceiling of 5,130 all ranks by 2015. To ensure its long-term viability, Defence has invested in training, long-term retention, leadership and management, and public affairs initiatives for the Naval Reserve.

Army Reserve
The Militia gives the Army its augmentation resources, its mobilization framework, and its connection with Canadians. In October 2000, the Minister of National Defence announced the Land Force Reserve Restructure (LFRR) project, including a strategic plan to make the Militia "relevant, capable, sustained and united", and a mission to "... develop, as part of the Army, an effective and credible Army Reserve for the 21st Century, complementary and supplementary to the Regular Force and relevant to the needs of the nation".
A particularly important priority of the LFRR Project is raising effective Militia strength to achieve a critical mass of 18,500 soldiers. Phase 1 of the LFRR obtained a paid strength of 15,500 in fiscal 2002–2003, a total subsequently reduced by about 1,000 by the creation of the Health Services Reserve. In Phase 2 of the LFRR Project, announced on April 3, 2003, a further growth of 750 soldiers per year was authorized for fiscal 2003–2004 and fiscal 2004–2005, not simply to increase numbers, but to enhance Militia capacity and capabilities.

Air Reserve
The Air Reserve is fully integrated into the Air Force, an arrangement that permits the Air Reserve to support and participate in routine Air Force operations while relieving pressure caused by the demands of the high operational tempo. The Air Reserve provides more than 33 percent of Air Force personnel assigned to incremental tasks, 10 percent of Air Force personnel deployed overseas on operations, and 25 percent of "backfill" personnel required for force-generation tasks and domestic operations. The Air Force has made it a strategic objective to support policy initiatives that facilitate transfers between its Reserve and Regular components; to this end, the Air Force is sponsoring the harmonization of career policies that restrict movement from one component to the other. The Air Reserve Development

Strategy will continue to build on the successes of the Air Reserve, adjusting as necessary to accommodate changes in the strategic environment.

Communication Reserve

Employment opportunities for Communication Reservists have increased with the formation of the Communication Reserve Information Protection Team (CRIPT), the basis of enhanced Communication Reserve support to the Canadian Forces Information Operations Group in its information-protection function. The addition of a Reserve equivalent of the Communication Research Operator military occupation — R291 — and the consolidation of all activity by Communication Reservists under one organization, will streamline management and focus training and operations. The Communication Reserve Development Plan approved in 2004 gives the Communication Reserve a strategic plan for the next five years. The employment of augmentation personnel on deployed operations continues at a high rate that is not expected to change in the next year.

Health Services Reserve

The Health Services Reserve comprises about 1,200 personnel assigned to Health Services units or the CF Health Services Primary Reserve List. The Health Services units of the Primary Reserve (e.g., Reserve Field Ambulance units) train their personnel to support, augment and sustain CF Health Services Group elements on operations, and provide health services support to the Canadian Brigade Group to which they belong. The members of the Health Services Primary Reserve List are employed individually as augmentees on a variety of CF Health Services operations, from clinics in Canada to deployments overseas. Because of the increasing demand for health services support, the Canadian Forces Health Services Group has a mandate to expand and develop both the units of the Health Services Reserve and the Health Services Primary Reserve List.

Legal Reserve

Reserve Force legal officers are qualified lawyers who serve part-time, usually in the same field as their civilian practice. Generally, their careers closely resemble those of their Regular Force counterparts.

Supplementary Reserve

The Supplementary Reserve is composed of experienced CF members who are willing to be recalled for full-time service in an emergency. Supplementary Reservists are required to train and perform their duties only when activated.

Cadet Instructor Cadre

The Cadet Instructor Cadre (CIC) is made up of officers whose primary duty is the supervision, administration and training of cadets, to ensure their safety and welfare while developing in them the characteristics of leadership, citizenship, physical fitness, and an interest in the CF. The CIC Change Management Project has led to the review of all CF policies and procedures that apply to the CIC; it will be completed in 2005–2006.

Canadian Rangers

The Canadian Rangers provide a military presence in sparsely settled, northern, coastal and isolated areas of Canada that cannot be conveniently or economically covered by other elements of the CF.

Planned results

The ability to recruit, train and retain personnel, and to ensure that the Defence culture reflects Canadian values and expectations, is essential to transformation initiatives in Defence. Equally vital is the ability to research, test and procure equipment to ensure that the CF has modern, reliable, state-of-the-art capabilities.

The activities undertaken by the Generate Forces capability program reflect the emphasis Defence is putting on developing a professional, effective, sustainable civilian and military Defence Team. New capital projects and procurement contracts have been approved to support the CF in the successful completion of its tasks. To this end, the SCIP was developed as an important part of re-equipment efforts.

Performance measurement criteria for this capability program include: meeting readiness levels related to force generation; the extent of recruitment, training and employment, and modernization; and the ability to mobilize.

Performance on planned results will be monitored through the departmental Performance Measurement Process.

Resources

GENERATE FORCES: TOTAL SPENDING NET OF REVENUES					
($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	ACTUAL SPENDING WITHOUT OCIPEP 2003-04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Departmental Spending	1,707,069	1,707,069	1,992,930	1,944,017	1,964,252
Capital Spending (included in Departmental Spending)	122,096	122,096	173,691	164,546	168,303
Human Resources - Military FTEs	14,223	14,223	13,466	13,466	13,466
Human Resources - Civilian FTEs	3,672	3,672	3,527	3,527	3,527

Note:

As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

The personnel requirements for DND and the CF, expressed in "full-time equivalents" (FTEs), are set out by capability program in Section 3 of this report.

Sustain Forces

The capability to sustain forces is essential to our ability to deploy military forces in Canada and abroad. DND and the CF must be able to sustain the people, equipment, and infrastructure needed to carry out operational tasks and to support and reinforce operational deployments over time. This capability covers such essential services as military health care, equipment maintenance, logistic support to operations, and management of DND realty assets.

Plans

Defence will continue to support its people and provide the resources necessary to ensure their quality of life, especially when they are employed away from home or deployed on operations.

Defence is committed to the maintenance of a work environment that actively encourages organizational and individual learning, promotes leadership and ethical development, and fosters a culture of continuous performance improvement. Defence will provide this environment in the interest of its intent to develop and support a professional, effective Defence Team.

In support of equipment and infrastructure maintenance and renewal, Defence will provide the capability to repair and maintain materiel and information technology infrastructure, systems and applications in Canada and abroad. Defence will also provide the capability to sustain nationally managed equipment through the National Procurement Program.

Operations will be supported by providing logistics capabilities and resources necessary to support CF deployments over an extended period of time, and by providing military engineering preparation, planning, and support co-ordination for contingency operations.

DND will support Defence infrastructure by providing bases and lodger units with cost-effective, functional buildings and facilities with the associated infrastructure and environment services. DND will also oversee the Canadian Forces Housing Agency.

For a detailed description of these initiatives, see the Defence Plan On-Line.

Priorities

In fiscal year 2004–2005, the priorities for the Sustain Forces capability program will be to continue strengthening military health care and promote wellness and health; to encourage and support continuous learning and ethical conduct; to sustain Defence infrastructure; and to support national procurement and logistics activities.

Human resources

Strengthening military health care

The CF health-care system is dynamic, complex and costly, and has a variety of delivery mechanisms. Just as in the civilian system, health-care costs in the CF are driven by external factors and subject to changes in provincial health care plans. Further, the complexity and expense of military health care are strongly influenced by many factors, especially:

- changing expectations of CF members and senior leaders;

- more demand for pre-deployment screening and post-deployment follow-up, arising from the high operational tempo;
- the requirement to process more recruits;
- technological changes that generate costly diagnosis and treatment methods; and
- changes in demographics and government policy.

The CF has a significant challenge in responding to these changes while maintaining affordable health-care delivery. Project Rx2000 is developing solutions to reported health-care deficiencies, thereby ensuring that CF members receive health care that meets Canadian standards wherever they are serving, at home and abroad. Project Rx2000 activities are organized in four streams:

- building a health care delivery structure that ensures continuity of care;
- implementing an accountability framework;
- establishing programs for health protection, thereby protecting CF members and meeting operational requirements; and
- developing a human resources network to ensure the sustainability of CF health care services.

Promoting wellness and health

If we are to achieve our objectives in the area of developing and supporting a professional, effective, sustainable Defence Team, we must give priority to the wellness and health of our staff.

Many Defence employees occasionally find that problems related to family, finances, stress and illness impair their performance at work. Civilians can find help through the Employee Assistance Program (EAP), a peer-referral program supported by both unions and management that helps employees deal with problems affecting their personal and professional lives. To date, almost 10% of Defence civilians have used the EAP.

Defence is also committed to balance and support in the work environment, and will continue to promote the wellness and health of our civilian workforce by introducing a Well-Being Framework and implementing activities related to well-being that are identified during consultation on the framework. The vision of the Well-Being Framework is to achieve an integrated system of programs, policies and practices that promote the health and well being of civilian employees. Its elements are: leadership, organizational culture, physical environment, leadership and development, work practices, and work-life harmony.

DND is leading a review that will improve the provision of morale and welfare programs for CF members and their families in areas such as: fitness, sports and community recreation; family services; health promotion; and messes and accommodation for CF members.

The Office of the Department of National Defence and Canadian Forces Ombudsman plays an important role in identifying risks and issues related to deployments that affect CF members and their families, such as post-traumatic stress disorder (PTSD) and environmental exposure. The Ombudsman's Office also raises public awareness about issues that affect the welfare of all members of the defence community. The Ombudsman's Office will continue to provide a confidential, objective mechanism through which CF members and Defence civilians can bring problems affecting their well being to

official attention, and to give all members of the Defence Team who seek it concrete, practical advice on individual problems.

Continuous learning and professional development

To encourage and support continuous learning, Defence is changing the way it manages learning. The Defence Learning Network (DLN), a joint military and civilian initiative to support learning, commenced in July 2004.

For Defence civilians, learning and professional development objectives will be achieved through support for the Materiel Group Training Centre at the Asticou Centre in Gatineau, Québec.

For CF members, learning and professional development objectives will be achieved through the following initiatives:

- By November 2004, reviewing and, if necessary, redesigning the Personal Enhancement Program to ensure that it meets the requirements of both the CF and CF members, and to ensure that proper governance is in place. Because of the unique exigencies of military service, CF members are often challenged to achieve their personal learning goals and, eventually, to make the transition to civilian work. To help CF members overcome these challenges, the Personal Enhancement Program offers career transition services, recognition for military training and experience, and opportunities for educational upgrading. The program encourages CF members in their pursuit of self-improvement and assists them by providing financial support.
- The CF is modernizing learning delivery mechanisms to ensure that courses and learning opportunities are available to all members, whatever their location or duty schedule. Learning materials are being revamped so large portions can be delivered by distance-learning technologies. Residential courses are decreasing while recognition of the value of extra-military experience, education and training is increasing.
- The CF is taking a new approach to career-long learning and professional development. In the interest of transforming the CF into an "employer of choice", the complete range of compulsory professional development courses for commissioned and non-commissioned members is now, or soon will be, completely revamped. The Canadian Defence Academy helps CF members of all ranks and occupations get the professional development they need, when they need it, and in the form that best supports their careers, while accommodating CF operational commitments and their impact on our people. To do so, the Canadian Defence Academy aims to structure its programs and courses for a variety of participation options and to ensure that, where possible, members are given credit for prior learning and qualifications.

Infrastructure

Defence faces a challenge in the overall decline in the condition and suitability of its realty assets (i.e., land, buildings and facilities). Continuous under-investment affects the condition of realty assets, increases the risk of non-compliance with a wide range of municipal, provincial and federal legislation and regulations, reduces the life expectancy of buildings and facilities, and eventually results in higher recapitalization costs. These factors make significant negative impacts on quality of life, health, safety and workforce productivity.

To deal with this problem, DND is developing a Realty Asset Management Framework (RAMF), an integrated model for managing realty assets designed to increase efficiency by analyzing the delivery of

management services to identify the best ways to use private-sector resources and capabilities and existing partnerships. The RAMF will include the Realty Asset Strategy (RAS), to be developed by December 2004. Based on the SCIP and Strategy 2020, the RAS will align corporate strategic objectives, priorities, and capability-based planning concepts to guide investment in realty assets. Finally, we will implement the Infrastructure Reduction Plan to reduce infrastructure holdings by 10% by March 2005.

Contaminated sites

Defence lands contain about 950 known or suspected contaminated sites. Clean-up of contaminated sites is managed through the following initiatives:

- Group and Command environmental programs;
- The Corporate Environmental Program;
- The Distant Early Warning Line Clean-up Project;
- The Decommissioning Program; and
- The Federal Contaminated Sites Accelerated Action Plan.

More than 200 sites on land and 50 sites off the Atlantic coast are being investigated for the presence of unexploded ordnance ("UXOs"; e.g., bombs, mines and ammunition). The 50 investigations off the Atlantic coast are focused on top-priority sites selected from a preliminary total of about 600 sites because of the potential risk to the public and the environment indicated by historical information. Physical examinations are being conducted to quantify the risk accurately so appropriate risk-mitigation measures can be taken. The other suspected sites off the Atlantic coast are not considered to pose a similar level of risk and are therefore of lower priority, but they may be investigated in the future if new information indicating such action is received. Defence is also investigating similar potential sites off the Pacific coast, but this work is still at the stage of reviewing historical information. The potential liability arising from UXO sites is of significant concern to Defence.

For more information on Defence infrastructure and environment initiatives, visit: http://www.forces.gc.ca/admie/admiee.htm

National procurement and logistics support

Defence will continue to encourage the use of innovative best practices in procurement to make the acquisition process faster and more cost-effective. Initiatives include:

- **Total Package Procurement,** in which the front-end suppliers are held accountable for the commitments provided to us with initial goods or services, and for the cost of supporting the product supplied. The Maritime Helicopter Project is a "total package" procurement.
- **Optimized Weapons Systems Management**, in which many small support contracts are bundled into two or three large contracts that last five to ten years, thus reducing administration costs and giving industry an incentive to invest for the long term. The CF-18 modernization contracts are structured this way.
- **Major Service Contracts**, in which Defence works with industry to complement our internal capabilities for the provision of major services, and build on the successes of initiatives such as the

Contracted Airborne Training Services Project and the Canadian Forces Contractor Augmentation Project.

The Department is continually improving the materiel acquisition and support process. Initiatives include advancing ongoing procurement reforms such as preference for commercial-type, "off-the-shelf" products, enhancing support for project-management offices, reforming DND approval processes, and enhancing financial management tools to permit consistent representation of risk when costing large projects and to ensure consistent estimates of in-service support costs. We continue to monitor and report progress in our efforts to reduce the acquisition cycle time by 30 percent. We have developed a new process to accelerate project completion, which we will continue to implement over the coming year.

The Materiel Acquisition and Support (MA&S) Optimization Project (MASOP) was initiated in 2003–2004 to develop integrated, cost-effective and efficient MA&S system to support force generation, employment and sustainment with a focus on warehousing and distribution, petrol, oil and lubricants, clothing, ammunition, calibration and quality assurance. The goal is to generate recurring savings of $46 million per year by the end of fiscal 2005–2006.

We are also working toward the issue of MA&S Functional Planning Guidance to provide direction on the planning, conduct and management of MA&S activities (e.g., acquisition, distribution, maintenance and disposal of material) throughout Defence.

Initiatives are under way to improve the management, allocation and reallocation of funds and resources in the National Procurement and Capital programs. The National Procurement Oversight Committee (NPOC) has completed a detailed review and analysis of the National Procurement Program, and has recommended some key changes to make the program more affordable. For information on materiel management, procurement and contracting, visit: http://www.forces.gc.ca/admmat/site/index_e.asp

Planned results

The abilities to sustain personnel, repair and maintain equipment, provide logistical support to operations, and maintain the infrastructure required for military operations are all part of our ability to sustain forces. These areas will continue to be our priority for the sustainability of the CF.

To this end, Defence will continue to enhance its capacity to support its civilian workforce and CF members through initiatives such as the Well-being Framework, reform of military health care, and the promotion of continuous learning and professional development. The ability to maintain equipment and infrastructure will be sustained through the Infrastructure Reduction Plan and the National Procurement Plan.

Performance measurement criteria for this capability program will include the ability to sustain operations, meet materiel and logistical support requirements, manage realty assets appropriately, and meet the health and well being requirements of CF members and Defence civilians.

Performance on planned results will be monitored through the departmental Performance Measurement Process.

Resources

Sustain Forces: Total Spending Net of Revenues					
($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Actual Spending without OCIPEP 2003–04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Departmental Spending	4,796,422	4,796,422	5,375,654	5,273,353	5,362,511
Capital Spending (included in Departmental Spending)	494,605	494,605	721,539	693,727	709,570
Human Resources - Military FTEs	22,316	22,316	21,854	21,854	21,854
Human Resources - Civilian FTEs	13,790	13,790	13,245	13,245	13,245

Note:
As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Command and Control

The Command and Control capability program provides leadership and clear direction to the Conduct Operations, Generate Forces and Sustain Forces capability programs of Defence. It also produces and presents options for military action to accomplish Government of Canada policy as situations arise, and liaises with other government departments and the armed forces of allied nations and coalition partners. This capability program also produces the essential preludes to any CF commitment: the Defence assessments of developments around the world and Defence advice to government, which are based on timely access to information and independent appraisals.

Plans

To deliver the Command and Control capability program, the CF is prepared to undertake the following tasks:

- Plan, direct and control a wide variety of activities, including: CF counter-terrorism (CT) activities, Aid of the Civil Power, operations other than war, SAR operations, evacuation, disaster relief and humanitarian assistance, arms control verification, military diplomacy operations, and operational training in joint and combined environments;
- Provide the capability to direct and control forces deployed with the U.S., NATO or in multinational coalitions; and
- Plan, direct and control the CF national-level response to requests for assistance from other levels of government, such as assistance to law enforcement agencies, fisheries protection, drug interdiction, environmental protection, and prevention of illegal immigration.

This capability program will provide integration support to the Environmental Chiefs of Staff for command, control, communications, computers, intelligence, surveillance and reconnaissance (C4ISR) system capabilities for the command and control of forces conducting operational missions.

Command joint forces in the Northern area will provide the capability to command and control, co-ordinate and facilitate all military activities, including surveillance, in the area of responsibility with National Defence Headquarters and other headquarters, and, when required, act as a Joint Force Headquarters for operations in the North.

C4I support forces will provide reliable, robust, efficient national, globally deployable, multi-purpose communication capabilities in support of domestic and international activities, that will be fully available on 21 days' notice. This is achieved by extending the Defence Information Technology Infrastructure to support theatre operations.

Defence will also gather, analyze and disseminate the required military signals intelligence, geometrics and meteorological and oceanographic information. We will also provide information operations support to domestic and international military activities.

The Defence Plan On-Line provides a description of these and other initiatives relevant to this capability program.

Priorities

For fiscal year 2004–2005, the priority of the Command and Control capability program is to enhance the ability of the CF to operate effectively in joint, interagency and multinational environments. In support of this priority, we are undertaking several initiatives, such as the following:

- Developing and implementing joint interoperability doctrine and procedures;
- Developing a comprehensive operating concept for the CF that responds to the demands of operations in joint, interagency and multinational environments;
- Establishing an initial information-fusion capability to provide a "common operating picture" (COP) in the National Defence Command Centre (to be done by March 31, 2005);
- Furthering the implementation of the evolving C4ISR Campaign Plan to exploit emerging technologies, transform operational capabilities, and ensure that Defence can operate effectively in the information age in both the joint and combined environments. Initiatives include those dealing with space-based surveillance, unmanned aerial vehicles (UAVs), and more fully integrated capabilities for sharing and processing intelligence and information, such as those found in the prototype information-fusion capability;
- Replacing the CH-124 Sea King helicopter with a new multi-purpose maritime support helicopter and the CH-113 Labrador SAR helicopter with the CH-149 Cormorant to enhance the ability of the CF to operate effectively in joint, interagency and multinational environments. Ongoing modernization of the CF-18 Hornet and CP-140 Aurora will also enhance the ability of the CF to operate effectively in all these environments.
- Implementing the findings of the Lamer Report on Bill C-25 (*An Act to amend the National Defence Act*). The bulk of Chief Justice Lamer's recommendations were accepted, and implementation has begun through legislative, regulatory and administrative action. When fully implemented, these reforms will strengthen the military justice system and improve the grievance process, thus enhancing the Command and Control capability.

The Communications Security Establishment

The Communications Security Establishment (CSE) plays a key role in supporting the Command and Control capability program, through the following actions:

- Acquiring information from the global information infrastructure and using it to provide foreign intelligence in accordance with government intelligence priorities;
- Providing advice, guidance and services to help ensure the protection of electronic information and of information infrastructures of importance to the government; and
- Providing technical and operational assistance to federal law enforcement and security agencies in the performance of their lawful duties.

Risks associated with incompletely integrated collection, analysis and dissemination of intelligence have been identified. The recently completed Defence Intelligence Review will address the most significant of these risks. Resource information on CSE can be found in Section 4.

Planned results

The aim of the Command and Control capability program is to ensure that the CF is able to collect, analyze and communicate information, plan and co-ordinate operations, and provide the capabilities required to direct forces to achieve their missions. The importance of providing the government with timely, accurate information cannot be understated; it is critical for the safety of both the CF and the Canadian public, and Defence is responding to this challenge. Many of these initiatives are continuing, so the information provided about them is consistent with that provided last year.

Performance Measurement criteria for this capability program include: meeting readiness levels and capability requirements for command, communications and intelligence; and confidence in leadership.

Performance on planned results will be monitored through the departmental Performance Measurement Process.

Resources

COMMAND AND CONTROL: TOTAL SPENDING NET OF REVENUES					
($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	ACTUAL SPENDING WITHOUT OCIPEP 2003–04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Departmental Spending	1,441,067	1,441,067	1,531,649	1,534,402	1,557,741
Capital Spending (included in Departmental Spending)	318,655	318,655	500,550	489,149	491,828
Human Resources - Military FTEs	5,616	5,616	6,072	6,072	6,072
Human Resources - Civilian FTEs	2,583	2,583	2,530	2,530	2,530

Note:

As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Corporate Policy and Strategy

The Corporate Policy and Strategy capability program is broad in scope, comprehensive in character, and demonstrates Defence compliance with legislative, managerial and administrative requirements. This capability program comprises the provision of policy advice to government, security arrangements, governance and management, and support to government objectives.

Plans

Defence will continue to provide timely, detailed strategic monitoring and analysis, and sound policy advice, to help ensure that Canadian defence policy reflects the direction provided by the government and remains relevant, effective, affordable and realistic.

We will manage our bilateral and multilateral defence and international security relations through representation and the provision of policy advice for our participation in NATO, the UN, NORAD and other multinational and bilateral organizations, alliances and coalitions.

Canada will participate in bilateral and multilateral defence and security arrangements, treaties, exercises and programs with the U.S. and other countries and alliances, and collaborate with allies to enhance technology co-operation and facilitate interoperability. These international initiatives will be led by Defence.

We will also support Canadian efforts to enhance international peace and stability through diplomatic activities such as:

- foreign port visits;
- military training assistance for developing nations to enhance their peacekeeping capabilities (e.g., training delivered by the Pearson Peacekeeping Centre and the Peace Support Training Centre);
- participation in Partnership for Peace exercises;
- confidence-building measures for arms-control agreements; and
- active participation in international arms control agreements.

With the renewed emphasis on comptrollership across all government institutions (led by Treasury Board), governance is now attracting special attention, particularly in the areas of Airworthiness, Information Management, Human Resources and Finance. The audit and program evaluation functions continue to lead the assessment of the effectiveness of governance regimes. Indeed, the Chief of Review Services is currently finalizing a review of the internal senior review boards and committees that play a critical role in program governance at Defence.

Defence will provide effective and efficient corporate administrative, financial and resource management support services through:

- The management of corporate HR programs, including Employment Equity and Official Languages;
- For Materiel Management: the development of material acquisition and support policies and plans; and

- For Infrastructure and Environmental Management: the provision of advice, services and program and project management with respect to realty assets, fire services, the environment, architecture and engineering, military engineering, and nuclear safety.

DND will provide the comptrollership and financial management framework (including a financial accounting system and interface to supporting systems) necessary to support all aspects of Defence operations at all levels, in a manner consistent with government-wide legislation, regulations, policies and best practices.

Finally, Defence will provide public affairs support to CF operations anywhere in the world, and support internal communications and senior leadership efforts to ensure that Defence civilians and CF personnel are aware of and understand Defence priorities, programs and services.

Priorities

In fiscal 2004–2005, our priorities are as follows:

- Contribute to the International Policy Review and carry out a Defence Policy Review;
- Strengthen our relations with the U.S.;
- Broaden our strategic partnerships both domestically and internationally;
- Enhance internal communications;
- Develop and implement the new information management strategy; and
- Enhance management excellence by focusing on modern comptrollership and advancing modern management principles.

The International Policy Review/Defence Policy Review

Through the International Policy Review (IPR), the Government is developing an integrated and coherent international policy framework for diplomacy, defence, development and trade. The IPR focuses on a wide range of issues, including:

- Assessing international security threats;
- Identifying Canada's defence priorities; and
- Developing a more integrated approach in managing the Canada-U.S. relationship.

National Defence is also moving ahead with its own Defence Policy Review, which will enable us to define a new defence policy for Canada, well adapted to the challenges of the 21st century.

The principles and initiatives set out in the Government's National Security Policy will inform both the International Policy Review and the Defence Policy Review.

Strengthening relations between Canada and the U.S.

The government is committed to a new, more sophisticated approach to the Canada-U.S. relationship. As part of this effort, Defence will:

- Make recommendations to government on the future of the Bi-National Planning Group, the mandate of which is due to expire in December 2004;
- Continue discussions with the U.S. on possible Canadian participation in the missile defence of North America;
- Begin work on the renewal of the NORAD Agreement, which is due to expire in 2006;
- Continue monitoring changes in the U.S. Unified Command Plan with the intent of assessing their potential impact on Canada in general and Defence in particular;
- Continue to strengthen Canada-U.S. relations in the field of defence industry, including continued participation in the system design and development phase of the Joint Strike Fighter Program, and continued discussions with the U.S. Navy on possible Canadian participation in the system design and development phase of the Multi-Mission Maritime Aircraft and Broad Area Maritime Surveillance (MMA/BAMS)[10] Program; and
- Continue deploying Halifax-class patrol frigates with U.S. Carrier Strike Groups, thus maintaining the uniquely high level of interoperability achieved by our navies.

Promoting strategic partnerships

Defence will raise public awareness of its issues and activities and will expand strategic partnerships with other federal government institutions, and other levels of government, and promote key international defence and security relationships.

Promoting key international defence and security relationships

International initiatives include Canada's ongoing support of the Prague Capabilities Commitment (agreed to at the 2002 NATO Summit), which entails working with allies to enhance NATO's strategic air and sealift capabilities. Canada will continue to work with NATO partners to advance and provide guidance on several critical Alliance issues, such as:

- the expansion and future of ISAF in Afghanistan;
- the future of Canada's Task Force Bosnia-Herzegovina;
- NATO initiatives to increase the usability and deployability of forces;
- the implementation of the NATO Response Force;
- the transformation of the NATO command structure;
- arrangements between NATO and Russia, Ukraine, and the European Union; and
- relations with non-NATO European countries and other partners through initiatives such as the Partnership for Peace and the Mediterranean Dialogue.

Defence will also contribute to the reform and evolution of NATO defence planning, and will continue Canada's involvement in NATO initiatives with respect to weapons of mass destruction.

---

[10] MMA is a manned platform to replace the U.S. Navy's P-3 and EP-3 aircraft; BAMS is a system of unmanned air vehicles for gathering information.

Defence will also remain engaged in the UN reform process, including such initiatives as rapid deployment levels, equal opportunities for men and women in peace-building, safety of deployed civilian personnel, improving the organization of the UN Department of Peacekeeping Operations, and improving processes for consulting troop-contributing countries.

Defence will continue to work with Foreign Affairs Canada in setting out Canada's position on the full range of arms control and disarmament initiatives in forums such as the UN First Committee (Disarmament and International Security). Defence will also continue to provide input to NATO on the Alliance's policies on nuclear, chemical, biological and radiological defence-related issues.

Defence will also explore opportunities to enhance relations with defence industries, including establishing a new naval exchange position with the submarine division of the British Ministry of Defence; negotiating a Memorandum of Understanding with France to allow mutual access to test and evaluation facilities; and collaborating with partner nations on the Joint Strike Fighter program. An industrial outreach mission to Hungary, Poland and the Czech Republic was carried out in co-operation with Foreign Affairs and the Canadian Defence Industries Association to determine the potential for expanded strategic industrial partnerships with these new NATO members.

Defence will continue to work on selective increases in Canada's defence relationships in the Asia-Pacific region, especially operational-level co-operation and interoperability with Japan and South Korea. DND is building a closer but selectively focused relationship with the People's Liberation Army of China. In consultation with Foreign Affairs, Defence will gradually begin to explore useful areas of bilateral defence contact with India, Pakistan and Indonesia. We will also continue modest enhancements in our limited defence relationships with Singapore and Thailand, and co-ordinate DND support for various activities of the Association of South East Asian Nations Regional Forum and other relevant multilateral organizations. At the same time, we will also seek to maintain close interoperability with our traditional regional allies, namely the U.S., Australia and New Zealand.

Enhanced defence relations with Argentina, Brazil, Chile and Mexico are of continuing importance to Canada. Through Canada's recent membership in the Inter-American Defence Board (IADB), where Canada now has a permanent delegate, DND will continue to encourage fundamental reforms to the structure and mandate of the IADB as an integral part of the inter-American security system. DND will also continue its multi-lateral engagement with other Western Hemisphere countries through regional forums such as the Conference of American Armies. Defence will also continue to provide advice to Jamaica in drafting its first national security policy, which is to be followed by a Strategic Defence Review.

Through the Military Training Assistance Program, Defence will promote Canadian interests among developing non-NATO countries, enhance bilateral relations and continue to develop peace-support capacities and to enhance military professionalism among peacekeeping contributors.

We will also encourage the development of military personnel exchanges, education programs and liaison opportunities with an eye to positioning Canada with our key strategic partners as a useful, effective ally for the long term. To this end, DRDC is developing a new strategy for international collaboration in R&D to ensure continuing benefits from its international activities.

DRDC and the Assistant Deputy Minister Human Resources (Military) are well linked internationally as key players in The Technical Co-operation Program,[11] and DRDC is a key player in the NATO Research

[11] The Technical Co-operation Program is an international organization that supports the exchange of defence scientific and technical information among five nations: Australia, Canada, New Zealand, Britain and the United States.

and Technology Organization and bilateral and multilateral collaborations with the U.S., Britain, Australia, France, the Netherlands and Sweden.

With many other government departments, Defence participated in the Arctic Security Interdepartmental Working Group to facilitate the exchange of information and ideas on Arctic security issues among the relevant federal and territorial departments.

Expanding strategic partnerships with other government departments, other levels of government, the private sector, and universities.

DND often partners or co-operates with other government departments on many fronts to achieve its mandate and to contribute to broader government initiatives and priorities. For example:

- The Navy will remain engaged in the Inter-departmental Maritime Security Working Group, which comprises 13 government institutions (including Defence) under the leadership of Transport Canada, with a mandate to close the gaps in Canadian maritime security. The Deputy Chief of the Defence Staff recently initiated a proposal to establish an Inter-departmental Aviation Security Working Group to close similar gaps in aviation security. This proposal has already been accepted by PSEPC and Transport Canada.
- Defence continues its participation, with many other government departments, in the Arctic Security Interdepartmental Working Group, which has a mandate to enhance the security and sovereignty of Canada's North through information sharing and co-operation among government departments, Aboriginal groups, non-governmental organizations and other Arctic and sub-Arctic stakeholders. It is chaired by the Commander of Canadian Forces Northern Area and meets twice a year in one of the northern territorial capitals.
- Defence will also actively engage with other government institutions to devise or refine cost-effective methods to deliver immediate disaster assistance in Canada and abroad. This initiative will include participating in the development of a Canadian strategy on civilian-military co-operation (CIMIC), and continuing to develop coherence between Defence, Foreign Affairs and CIDA on the International Assistance Envelope and security sector reform.
- In keeping with the government's desire to undertake horizontal initiatives to maximize the benefit of its activities and investments, DND has partnered with Foreign Affairs and CIDA to help rebuild and stabilize Afghanistan. *Operation ATHENA*, Canada's participation in ISAF, is the CF contribution to the government's "3D" approach — Diplomacy, Development and Defence — to restoring peace, security and stability to Afghanistan and to ensuring that it does not again become a haven for terrorism. Defence will continue this co-operation as long as Canada remains in Afghanistan. This horizontal approach will also serve as a great example of how we can maximize the benefits of government activity through creativity and innovation.
- With a view to further strengthening planning and co-ordination relationships with key stakeholders, Defence has significantly increased the number of CF officers seconded and posted to liaison assignments with other government institutions. Defence will also organize familiarization activities for selected officers from other government institutions to raise their level of awareness of Defence issues and activities.
- Defence will continue to contribute to the Policy Research Initiative led by the Privy Council Office and, in particular, to the North American Linkages Interdepartmental Working Group.

- DND has taken the lead of and provided administrative support to Canada's Performance International Dimension Working Group. In co-operation with key departments and agencies such as CIDA, Foreign Affairs, Citizenship and Immigration Canada and the Treasury Board Secretariat, the working group has identified key strategic Government of Canada outcomes, which the Treasury Board Secretariat will incorporate in the Annual Report on Canada's Performance for presentation to Parliament. The aim is to show Canadians what efforts the federal government is undertaking to provide security and prosperity in North America, strengthen global institutions, enhance international stability and sustainable development, and promote Canada's reputation and influence in the world. These outcomes are accomplished at home and around the world in partnership with other federal government institutions, other levels of government, foreign governments, and the private and voluntary sectors.
- With the formation of PSEPC, the integration of the former OCIPEP into PSEPC, and the development of the new National Security Policy, Defence will have an increasingly important relationship with this new organization. Defence already enjoys many strong links with the former departments and agencies that are now part of PSEPC. As PSEPC assumes the lead in the domain of domestic security, Defence will be prepared to strengthen its links with PSEPC and support such areas as operations, training and planning.

DRDC has taken the lead in establishing a framework for horizontal collaboration among federal science-based departments and agencies, led by the new Assistant Deputy Ministers' S&T Integration Board. This board will provide strategic leadership, guidance and direction for mobilizing and integrating S&T efforts across departments and disciplines, focusing on the priorities of Canadians. As well, DRDC promotes collaborative initiatives involving other government organizations, industry and universities. Two such projects are the Chemical, Biological, Radiological and Nuclear Research and Technology Initiative (CRTI), which now has 41 collaborative projects in progress, and the Public Security S&T Program.

Defence organizations co-ordinate their efforts in a multitude of ways. For example, DND has worked for 50 years with Defence Construction Canada (DCC) (previously known as Defence Construction Limited) to deliver infrastructure projects ranging from runways and civil works to domestic buildings, and from radar stations to environmental remediation and unexploded ordnance removal. This unique relationship is still growing, especially with support from initiatives such as the joint partnering workshop conducted in June 2003.

As an example of how Defence works with the private sector, DRDC is establishing its Research Centres as regional innovation hubs to leverage the R&D expertise of business and universities in their areas.

Broadening our constituency

Defence will continue to broaden its constituency through its public affairs and outreach activities. DND will produce live television interviews with deployed CF personnel to support efforts to raise the profile of CF operations. Regular public relations and outreach programming is helping to increase public awareness, understanding and appreciation of the new security environment and the many roles Defence plays therein. DND will continue to deliver programming that engages parliamentarians, stakeholders, educators and youth, U.S. audiences, ethno-cultural groups, and other government institutions in Defence issues over the long term. Departmental programming in this regard will continue to support broad government priorities such as youth, diversity, and Canada-U.S. relations.

Defence will continue its consultations with industry through the Defence Industry Advisory Committee, which comprises government, industry and academic representatives and meets three times a year to exchange views on issues related to defence industry and materiel. This is an important step in communicating with industry, giving the private sector an opportunity to raise concerns and give advice on issues of mutual interest.

As part of its advisory role, the Office of the Ombudsman will raise awareness of the Canadian military ombudsman model in other countries, and provide advice and guidance to countries such as Britain, Ireland, Poland and Columbia on integrating the ombudsman concept into their armed forces.

By early fall 2004, in collaboration with the Department of Canadian Heritage and other federal departments and agencies, Defence will officially launch the Canadian Military History Gateway on the Internet to give Canadians access to a comprehensive collection of documents and other information materials on Canada's military accomplishments.

DND will continue to participate in domestic and international meetings and negotiations that focus on security or defence policy, and to manage defence policy consultations and outreach functions, including those involving the international policy review, Parliament, non-governmental organizations, defence policy dialogues, the Security and Defence Forum, the Chair of Defence Management Studies, the Military Training Assistance Program, and internal training programs from the Defence Resource Management Course to the various programs of the Canadian Forces College.

Striving for excellence in internal communications

Effective internal communications is critical to the success of any organization. As part of Defence efforts to foster a renewal in internal communications, ADM(PA) produced and distributed an *Internal Communications Handbook*, an extensive "how-to" guide for CF members and Defence civilians of all ranks and occupations that describes the available internal communications tools and vehicles, and tells readers how to use them. The handbook is also available as a website. Enhancements are contemplated for established products and services, including base newspapers, *The Maple Leaf* and the Defence Internet and Intranet sites.

Reflecting the progress made throughout Defence, and the priority given to internal communications, the Assistant Deputy Minister (Human Resources-Civilian) recently introduced a new Intranet site to improve services to clients.

The Navy continues communications activities including the Esquimalt and Halifax formation newspapers Lookout and *Trident*; the Naval Reserve newspaper *The Link*; "town hall" meetings in Halifax and Esquimalt; the Navy personnel magazine *The Matelot*; and the websites of HMC ships, which receive heavy usage during deployments.

Also contributing to the institution's advancement in this area, the Army will continue to develop the Integrated Internal Information Platform (3IP) to integrate the various internal communication tools and eliminate "stovepipes" and divergence in the internal distribution of information.

The Materiel Group has recently published the *Canadian Defence Equipment Handbook*, a guide to the principal CF vehicles, ships, aircraft, systems and equipment. This publication is available in electronic form on compact disc.

Maximizing effectiveness in resource management

Defence is committed to the highest standards of resource management. A key priority for us is to enhance management excellence by close adherence to the document *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence*, which is consistent with government's priorities. Our goal is to contribute to government-wide efforts to improve accountability to and transparency for citizens, allocate resources in a meaningful way, ensure effectiveness, and promote good management practices. Our collective efforts will help improve Defence capabilities while improving stewardship of public funds and ensuring that the Canadian taxpayer gets maximum value.

Information management and information technology

The increasing complexity of Defence information management capabilities, and the need for a move to an integrated information environment, warrant the development of an overall departmental vision and strategy as a roadmap for the future. A key Defence priority in this field is the implementation of the core recommendations of the Information Management Strategic Review. These recommendations cover areas such as:

- Interoperability (our ability, from the information management and information technology (or IM/IT) perspective, to work with our allies);
- An IM/IT Governance Framework, including a Configuration Control Board, a Requirements Committee and an Oversight Committee;
- The development and maintenance of an Enterprise Architecture Framework;
- The creation of an Enterprise Application Service division (begun in October 2003), to support and maintain enterprise applications; and
- The creation of an IM financial structure and an IM Corporate Account to ensure financial accountability for fiscal 2004–2005.

Changes in governance were initiated by the IM Strategic Review to create an Enterprise Service Provider construct. Significant resources — $6.8 million — were put forward for the initial acceptance and consolidation of responsibility for the Enterprise Resource Planning system in the IM Group. The IM Group is now supporting Enterprise Resource Planning systems, conducting tests, and doing limited integration activity with the objective of eventually achieving maximum exploitation of IM/IT savings from the rationalization of the Enterprise Resource Planning systems. The results of these initiatives will ensure interoperability not only within Defence but also with our allies and partners. These initiatives will increase service efficiencies for our internal clients, provide greater economies of scale when acquiring IM/IT resources, and permit proactivity in adopting and implementing new technology.

In combination with partnership building, improved HR recruiting and retention programs, and the progress being made in implementing the final phase of the National Defence On line Program, these initiatives will ensure that the Defence IM/IT strategy reflects a vision, mission and plan that are fully consistent with and supportive of the greater departmental strategy.

The defence intelligence review

A defence intelligence review was recently completed, and Defence is moving toward implementation of the key recommendations to produce a more integrated intelligence product and support informed decision-making. This effort will increase support to the establishment of an initial information-fusion capability to improve situational awareness at the strategic and operational levels.

Compliance with and oversight of contracting policy

Under the direction of the Deputy Minister of National Defence, the Defence Oversight Committee on Contracting (DOCC) has been established under the joint chair of the Assistant Deputy Minister (Materiel) and the Assistant Deputy Minister (Finance & Corporate Services). The DOCC will:

- oversee the contractual framework in Defence and its associated financial controls and practices;
- provide the Deputy Minister with assurances regarding adherence to departmental policies and processes, and the exercise of delegated authorities and contract management;
- provide the appropriate organizations with recommendations for improvements to these policies and processes;
- review contracting trends;
- monitor compliance with the contract-approval processes and procedures;
- strengthen authorities for procurement initiation; and
- follow up on significant variances to ensure that the delegation of authorities identified in sections 32, 33 and 34 of the *Financial Administration Act* are functioning correctly and are exercised appropriately.

Updates, lessons learned and best practices will be made available through awareness sessions (delivered as required) and on the web at: http://cosmat.ottawa-hull.mil.ca/depol/DCPol_mission_roles_orgs/mission_statement_e.asp.

As the Materiel Group implements actions and plans to improve its ability to meet its obligations and accountabilities under the Accrual Accounting and Modern Comptrollership initiatives, several organizational changes are planned to tighten focus in these areas. Concurrent with these actions, the Materiel Group will also create a new division to ensure a more complete, robust oversight of activity in the Defence supply chain. These actions should be complete by March 31, 2005.

Management of human resources

Human resources planning, both civilian and military, is concerned with linking people management to the Defence mission, vision, goals and objectives, strategic plan and budgetary resources.

Defence activities in support of this priority include:

- Implementing HR Modernization;
- Finding efficiencies and reallocating resources, in part by developing and implementing plans related to the recommendations of the Minister's Advisory Committee on Administrative Efficiency;
- Introducing innovative measures related to procurement and contracting policy; more measures will be ready for implementation in the spring of 2005;

- Developing a performance measurement framework;
- Evaluating the implementation of the Management Accountability Framework;
- Developing an action plan to improve our current risk-management and decision-making processes as part of the Integrated Risk Management initiative;
- Maintaining a rigorous audit and evaluation program; and
- Introducing the action plan *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence* to improve our response to the Expenditure Management System and the Management Accountability Framework.

To attain human resources objectives, the CF will:

- Develop and implement a review of the military HR system, through the HR System Transformation Project, which will:
  - examine how and where internal stakeholders are to exercise appropriate influence over military HR functions;
  - determine what program and service delivery responsibilities internal stakeholders should perform under ADM(HR-Mil) policy direction and oversight; and
  - address how to make the military human resources system work as an integrated and efficient system.

  The way ahead for the project will be the development of a CF human resources management framework with functional direction authority for HR policy to be exercised by ADM(HR Mil), and with devolution of authority for HR program and service delivery to internal stakeholders, where appropriate.
- Integrate military HR planning into the SCIP, which sets out the high-level departmental plan for investment in defence capabilities for the next 15 years; and
- Implement an Individual Training and Education (IT&E[12]) costing model to facilitate the identification, tracking and reporting of costs related to managing and delivering military IT&E activities.

In response to the *Public Service Modernization Act*, Defence will implement civilian Human Resources Modernization in DND by:

- Developing a DND framework including principles, guidelines and processes and identifying and initiating co-development activities commencing summer 2004;
- Submitting to central agencies the Defence input on regulatory and policy development on labour relations by fall 2004 and on staffing by summer 2005;

---

12 "IT&E" includes all instructional activities for CF members conducted to impart the skills, knowledge and attitudes required to: (a) perform assigned duties (i.e., training); and (b) exercise sound judgement and interpret information correctly (i.e., education).

- Developing DND policies and processes on labour relations by fall 2004 and on staffing by summer 2005;
- Designing a staffing delegation strategy and implementation plan by winter 2004;
- Training managers and HR advisors on new authorities and accountabilities and new departmental processes by summer 2005;
- Delivering an informal, integrated HR complaint resolution system that addresses all complaints at the lowest possible level by summer 2005;
- Focusing on the design and implementation of classification reform activity in collaboration with the unions; and
- Implementing, as of April 2004, the Contracting Policy Compliance and Contractual Oversight initiative to mitigate the risk of non-compliance with Treasury Board contracting policies and to ensure that Canadian taxpayers get value for their money.

Workforce diversity and inclusiveness

Defence continues to be proactive in promoting workforce diversity and inclusiveness through education, awareness and training, and the application of Human Rights and Employment Equity legislation via policies, programs and processes.

CF members

In recognition of labour market changes and to cultivate diversity in the CF, Defence has been working on the development of diversity recruitment initiatives to reach groups identified as "underrepresented." Canadian Forces Recruiting Centres are now actively seeking CF members — both men and women — from all ethnic and cultural backgrounds to serve as recruiters. Inclusiveness and diversity are important themes in all CF recruiting materials, including websites, job information videos, posters and brochures.

Defence is working to ensure that the CF is in full compliance with the *Employment Equity Act* by September 2005. To this end, the CF will complete an Employment Systems Review of all CF policies, programs and processes in October 2004 to identify and eliminate barriers to fair employment of members of all designated groups. These activities indicate the importance of providing a supportive work environment, and demonstrate commitment and leadership in diversity while ensuring fair treatment for everyone. Also, the CF will consolidate the various elements of diversity, human rights and employment equity into a unified and comprehensive "*Leadership in a Diverse Environment*" package developed by the Canadian Defence Academy for inclusion at all levels of developmental training for CF members.

Defence civilians

DND will manage corporate civilian human resources programs and provide HR services in support of employment equity and implement the corporate Employment Equity Action Plan by March 2008. The Employment Equity Plan for the ADM(HR-Civilian) is found on-line at: www.forces.gc.ca/hrciv/engraph_e.asp.

Representation targets for 2007–2008 are outlined by employment equity group in the table below.

EMPLOYMENT EQUITY GROUP	REPRESENTATION AS OF JUNE 30, 2003	REPRESENTATION TARGET FOR 2007–2008*
Women	6,913	7,938
People with disabilities	1,013	1,339
Aboriginal people	419	436
Members of visible minorities	710	1,200

Source: Employment Equity Database, June 30, 2003.
* The new Labour Market Availability figures (derived from the 2001 Canada Census) are expected to change DND representation targets over the next four years.

Joint military and civilian personnel initiatives

Official Languages Program

The Official Languages Strategic Plan is a critical milestone, and firm measures are in place to monitor progress against targets across the Defence portfolio. In June 2003, the Minister of National Defence informed the Standing Committee on Official Languages that Defence is committed to full implementation of the Official Languages Strategic Plan by 2006.

Key Official Languages goals and activities for Defence civilians are as follows:

- Ensure that all incumbents of EX positions meet the associated language requirements;
- Provide second language training and second language evaluation as required for professional development as well as to meet statutory requirements; and
- Include Official Languages obligations in the Performance Management Agreements for senior management.

These initiatives will be enhanced further by maintaining our proactive language training approach to improve our bilingual capacity. Defence will accomplish this by pursuing the implementation of the Official Languages Strategic Plan, and increasing funding for both translation services and bilingualism training. For additional information on the Directorate of Official Languages visit: http://hr.d-ndhq.dnd.ca/Dol/Engraph/home_e.asp?cat=home

The Defence Ethics Program

The Defence Ethics Program provides everyone at Defence with a framework that supports ethical decision-making and behaviour. The program's ultimate objective is to maintain an ethical Defence culture and promote an ethical work environment where people choose to do the right thing, and it is a key factor in the successful adoption of the Public Service Code of Ethics in the Department. A website provides information, tools, dialogue opportunities, a knowledge exchange network, products and practices to help CF members and Defence civilians make the right ethical decisions.

Defence is fully involved in activities to support the government commitment to ethical conduct, including efforts to strengthen the Defence Ethics Program. Examples of these activities include: Focus on Ethics: a Defence-wide event to identify and mitigate ethical risks and promote dialogue in the workplace, and the analysis of the results of a recent departmental ethics survey that will form the basis

for internal Implementation Plans to establish the course for the next cycle of the Defence Ethics Program.

Guidance on best practices for conflict resolution and the application of values and ethics in the workplace are available from the Ombudsman's Office.

Resource management

Management Accountability Framework

Defence is moving from the Modern Management in Defence concept toward the Management Accountability Framework (MAF). Defence supports management excellence, a commitment articulated in its corporate priorities. Supporting the implementation of the MAF, the Deputy Minister has identified four MAF elements for focus in fiscal 2004–2005:

- **Governance and Strategic Direction,** specifically:
  - Contributing to the International Policy Review and carryout a Defence Policy Review;
  - refining strategic outcomes, and
  - developing the corporate performance management framework;
- **Stewardship,** specifically:
  - improving controls in contract administration, and
  - developing an integrated risk management framework;
- **Accountability,** specifically:
  - improving compliance with financial authorities and delegations; and
- **Results and Performance,** specifically:
  - seeking a practical approach to refining Defence program activity architecture, and
  - linking it to strategic outcomes.

Strengthening accountability and comptrollership in Defence

The implementation of the new action plan *Strengthening Accountability and Comptrollership in National Defence* will improve our response to the Expenditure Management System and the MAF. This action plan will be in place for fiscal 2004–2005. Its framework will contain three fundamental elements:

- **Back to Basics**, to ensure compliance with accountability and control frameworks such as the *Financial Administration Act*;
- **Values and Ethics**, to reinforce the Public Service Values and Ethics Code, particularly with regard to prudence and probity; and
- **Value for Money**, to focus on performance measurement, reporting, an upgraded financial system, modern strategies and policies, and pay and pension systems.

In support of this action plan, by summer 2005 Defence will implement financial models to support decisions on prioritization and resource allocation by upgrading the current system with an interactive departmental costing model and by enhancing financial modeling with a new software application.

We are also implementing financial tools required to enhance departmental decision-making, reporting and administration in the fields of pensions, pay, and risk-management. By March 2005, Defence will review and recommend risk-management and decision-making tools for managers in the Groups and Environmental Commands. By fall 2005, the Canadian Forces Pension Administration System Upgrade will be implemented, and the Canadian Forces Pay System Project will be completed by March 2008.

We are also studying ways to revitalize the comptrollership community, including establishing a financial training and development framework to meet comptrollership needs in fiscal 2004–2005; implementing competency-based management for military finance specialists to reduce the staffing shortfalls in fiscal 2004–2005; and integrating financial information in the Defence performance management framework by summer 2005.

In particular, a training shortfall has been identified with respect to the responsibilities and accountabilities of Defence resource managers, especially those exercising signing authority under section 32 and section 34 of the *Financial Administration Act*. This shortfall is being addressed through a departmental action plan: effective immediately, all new resource managers will receive formal certification training before their signing authority is developed, and all current resource managers must complete their certification training by summer 2004.

Resource and financial management information from fiscal 2004–2005 to fiscal 2006–2007 is detailed in Section 3 of this report.

Performance measurement

Performance measurement will continue to be a Defence priority in the coming year, and Defence will continue work on a comprehensive Strategic Performance Management Program to help meet its objectives. The Balanced Scorecard strategic approach to management still works as an instrument of measuring progress at Defence. Using the Balanced Scorecard technique, the Departmental Strategy Map has been updated to reflect current Defence priorities and support decision-making by senior leaders.

The development of an Enterprise System for data aggregation from senior management is still the highest priority for the future. With continued growth and development, performance measurement will be able to provide information to assist senior leaders in the allocation of resources, management of the Department and, ultimately, achieving Defence objectives. Also, a robust performance measurement system will help produce the information required for reporting under the new Management, Resources, Results Structure being implemented by the government.

Audit and evaluation

Evaluation and Internal Audit in Defence continue to produce high-profile products that support decision-making and accountability. This work is guided by a risk-based plan that shows the links between priorities and strategies. This plan is approved and monitored by the Departmental Audit and Evaluation Committee, which is chaired by the Deputy Minister and Chief of the Defence Staff. Its unclassified completed reports can be found at http://www.forces.gc.ca/crs/rpt/reports_e.htm.

Audit

Recently completed assurance work by internal audit has addressed annual expenditures of more than $5 billion per year in the military pay and local operating budgets. This work, along with a series of focused reviews and analyses of contracting, has emphasized the importance of strengthened comptrollership, including accelerated transition to technology-intensive controls. A comprehensive report has also been finalized on risk management at Defence. Typical upcoming reports deal with the CF Health Information System, the Materiel Acquisition and Support Information System, and the Cormorant acquisition.

As an result of the 2004–2005 business planning process, the Deputy Minister and Chief of the Defence Staff have directed a major budget increase for the internal audit function that will be phased in over the next three years.

Evaluation

Evaluation has assisted in the design of results-based management and accountability frameworks, including one for the Defence Security Program. Examples of subjects for which evaluation reports will be finalized in 2004–2005 include CF Vanguard Readiness and Sustainment, the Defence Industrial Strategy, Individual Training and Education, and components of the Ammunition Program. The Deputy Minister recently approved the appointment of an Executive Director of Evaluation Operations to assist the dedicated leaders of the evaluation function.

The Chief of Review Services maintains a Special Examinations and Inquiries section to perform forensic audits and investigate allegations of wrongdoing. Certain inputs to this function will be identified through the Chief of Review Services, who is also the senior officer responsible for the Disclosure Program.

The Chief of Review Services is the formal point of contact with the Office of the Auditor General for the purposes of co-ordination and liaison.

Planned results

Defence will produce and implement corporate policies and strategies to achieve broad government objectives, manage departmental activities, and provide defence and security advice.

Performance Measurement criteria for this capability program include: meeting domestic and international obligations; meeting budget and resource allocation goals; providing appropriate governance and management mechanisms; meeting mandated program requirements; and meeting environmental stewardship requirements. A noticeable change from previous years is the effort to concentrate resources on high-priority initiatives, a departmental approach to meeting our resource needs and complying with the government-wide focus on effective resource management.

Performance on planned results will be monitored through the departmental Performance Measurement Process.

Resources

Corporate Policy and Strategy: Total Spending Net of Revenues					
($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Actual Spending without OCIPEP 2003–04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Departmental Spending	484,420	437,432	469,503	470,388	471,709
Capital Spending (included in Departmental Spending)	40,051	39,877	45,495	43,812	44,825
Human Resources - Military FTEs	959	959	948	948	948
Human Resources - Civilian FTEs	1,693	1,474	1,416	1,416	1,416

Note:
As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Selected Defence Portfolio Organization: The National Search and Rescue Secretariat and The National Search and Rescue Program

Mandate, accountability and partners

The National Search and Rescue Secretariat (NSS) was established in 1986 to provide leadership to the National Search and Rescue Program through the Interdepartmental Committee on Search and Rescue (ICSAR). The NSS reports directly to the lead minister for Search and Rescue (LMSAR), the Minister of National Defence.

The NSS is accountable to the Minister through ICSAR for the development, co-ordination, analysis and review of federal search and rescue (SAR) program policies, plans and specific components and activities. In addition, the NSS provides leadership in enhancing co-ordination between provincial, territorial, and federal SAR programs, as well as providing program level advice and information to the LMSAR.

The Secretariat is responsible for the central co-ordination, leadership and reporting on the National SAR Program, which is delivered in Canada's area of responsibility of more than 15 million square kilometres. Six federal departments and agencies are responsible with the provincial and territorial governments for delivering the operational program in partnership with a large number of formal and informal organizations, including police forces, safety organizations, non-governmental organizations, private businesses and volunteers. The federal departments and agencies are:

Environment Canada (Meteorological Service of Canada) – www.ec.gc.ca/

Environment Canada (Parks Canada) – www.pc.gc.ca/default_flash.html

Department of Fisheries and Oceans (Canadian Coast Guard) – www.dfo-mpo.gc.ca

Department of National Defence (Canadian Forces) – www.dnd.ca

Royal Canadian Mounted Police (Public Safety and Emergency Preparedness) – www.rcmp-grc.gc.ca

Transport Canada – www.tc.gc.ca

New directions

Since 2001, the NSS has worked with ICSAR partners to make major improvements in planning, management and reporting on the National SAR Program. The key building blocks are now in place, including an improved accountability structure and new Annual Program Plan, Annual Report and Strategic Directions documents. The Minister has approved both this improved management framework and the report on the completion of the Strategic Transition Initiative Project in September 2003.

Challenges and risks

The major challenge during fiscal year 2004–2005 will be in the implementation of the improved National SAR Program Management Framework: specifically, addressing major program issues, refining performance measures, and developing information sources further to support SAR planning and reporting. The success of the NSS in encouraging the development of an integrated, seamless SAR

system depends on the willingness and capability of ICSAR and other partners to support NSS-led initiatives, and to collaborate and compromise in the interest of improving the SAR program.

Plans and priorities

The National SAR Program

The plans and priorities for the National SAR Program are established in accordance with the strategies and guidance in the ICSAR-approved SAR Strategic Directions Paper and Annual SAR Program Plan and are available at: www.nss.gc.ca. For 2004–2005, the following have been identified as priorities:

- **Seamless Search and Rescue** by improving interoperability and the quality and availability of data, and by making better use of telecommunications and new helicopters;
- **The North** by improving weather monitoring, communications and SAR infrastructure to reflect increased air traffic and new national parks;
- **Marine SAR** by ensuring that SAR plans reflect the increased passenger ship, tour boat, small craft and kayak traffic; and increased fishing and offshore oil and gas activities.

NSS Planned Activities

The NSS activity priorities derive from the organization's mandate and the SAR program priorities. Performance for 2004–2005 will be measured against achievement in the following planned activities, listed under the six NSS key accountability areas:

- **Program Policy**
  - Researching, analyzing, providing advice on and resolving SAR program and policy issues
- **Program Plans**
  - Leading the annual federal SAR planning and reporting process;
  - Producing a Strategic Directions document, an Annual Program Plan and an Annual Report; and
  - Co-ordinating the planning and evaluation of multi-jurisdictional exercises.
- **Program Activities,** such as:
  - Providing effective, efficient leadership and administration of ICSAR and its sub-committees;
  - Facilitating collaboration among all SAR partners and stakeholders through the SARSCENE Workshop, the SAR Achievement Awards and the NSS website;
  - Developing a Results-Based Management Accountability Framework (RMAF) and a Risk-Based Audit Framework (RBAF) for the federal SAR program;
  - Effectively managing the $8.1 million New SAR Initiatives Fund (NIF); and
  - Conducting an evaluation of the NIF Program.
- **Advice to the Lead Minister**
  - Advising LMSAR on SAR program issues and recommended responses.
- **Co-ordination with Provinces and Territories**

- Improving overall co-ordination with provincial and territorial SAR partners, a task that involves:
  - Participating in, and providing Secretariat services to, the Ground Search and Rescue Council;
  - Supporting provinces and territories in the development of common approaches to national ground SAR training; and
  - Encouraging provincial and territorial participation in a co-ordinated Canadian SAR planning process and management framework.

- **Effective, Efficient and Healthy NSS Organization**
  - Improving human resource management, teamwork and internal communications; and
  - Providing efficient, effective administration services to meet NSS management needs.

SAR Program Management Framework

The newly approved SAR Program Management Framework is intended to meet the key objectives of Treasury Board Secretariat guidelines on comptrollership in the areas of integrated performance information, collective risk management, and appropriate control mechanisms. With the key building blocks of the framework agreed upon by the program partners, work in the coming year will focus on the development of risk-based management and accountability frameworks for the program, and on refining performance measures.

Resource overview

The following tables indicate the financial and personnel resources that each federal partner dedicates to the National SAR Program. These resources are included in each department's RPP and are presented here as collective resource information on the horizontal SAR Program.

Personnel requirements — SAR (FTEs)

	Actual 2003–04	Planned 2004–05	Planned 2005–06	Planned 2006–07
National Search and Rescue Secretariat	21.5	22	22	22
Environment Canada	14	14	14	14
Department of Fisheries and Oceans*	N/A	N/A	N/A	N/A
Department of National Defence**	781	624	620	620
Parks Canada	64	64	64	64
Royal Canadian Mounted Police*	N/A	N/A	N/A	N/A
Transport Canada	7	7	7	7
Total	**887.5**	**731**	**727**	**727**

Source: National Search and Rescue Secretariat

Note: *Precise FTE information is not available for DFO or the RCMP because their personnel are multi tasked.
**The drop in FTEs from FY 2003–2004 to FY 2004–2005 reflects the deletion of aircraft maintenance positions at 413 Squadron and 424 Squadron following the contracting out of maintenance of the Cormorant helicopter, and higher than average Search and Rescue (SAR) activity levels in 2003-2004.

Search and Rescue Program costs by participating department

($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
National Search and Rescue Secretariat	11,269	10,856	10,755	10,720
Environment Canada	1,600	1,600	1,600	1,600
Department of Fisheries and Oceans*	93,393	–	–	–
Department of National Defence**	161,589	149,357	136,744	130,532
Parks Canada	4,929	4,929	4,929	4,929
Royal Canadian Mounted Police***	–	–	–	–
Transport Canada	985	1,000	1,000	1,000
Total	**273,765**	**167,742**	**155,028**	**148,781**

Source: National Search and Rescue Secretariat

Notes: *DFO operating and maintenance amounts to $88,701,000; Grants and contributions are $4,692,000. Planned spending figures for 2004 to 2007 are not available at this time due to the creation of the Canadian Coast Guard as a Special Operating Agency.

** Amounts for Fixed Wing Search and Rescue (SAR) are not included as funding approval is in progress. Decreases in the planning years reflect the Close out of the Cormorant project.

***Information not available

National Search and Rescue Secretariat

Resources Financial by Fiscal Year				
($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Vote 1 - Salary and Personnel	1,376	1,509	1,447	1,403
Vote 1 - Operating and Maintenance	856	937	898	907
Sub-total Vote 1	$ 2,232	$ 2,446	$ 2,345	$ 2,310
Vote 5 - Capital	7,352	8,195	8,195	8,195
Vote 10 – Grants and Contributions	1,685	215	215	215
Grand total	**$ 11,269**	**$ 10,856**	**$ 10,755**	**$ 10,720**

Source: National Search and Rescue Secretariat and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note:

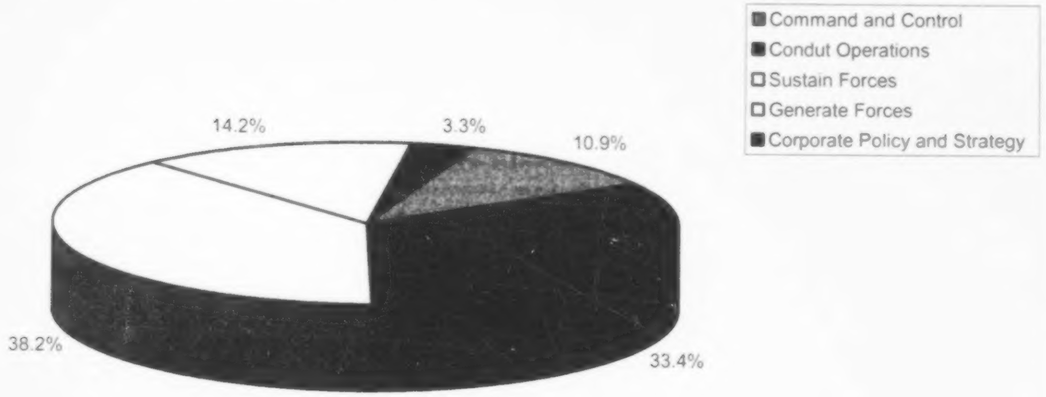
- Baseline Capital of $8,195K includes $8.1M New Search and Rescue initiative Fund (SAR-NIF) and $95K National Search and Rescue Secretariat (NSS) Capital.
- Baseline Grants and Contributions of $215K includes Canada's share of the costs for the "Cosmicheskaya Sistyema Poiska Avariynich Sudov: -"Search and Rescue Satellite-Aided Tracking" (COSPAS-SARSAT) Secretariat.
- FY 03/04 Grants and Contributions increased by $1,467K to reflect New Initiatives Fund (NIF) contributions to provinces and territories.

For more information, visit the NSS website at: www.nss.gc.ca

Section 3: Financial and Departmental Overview

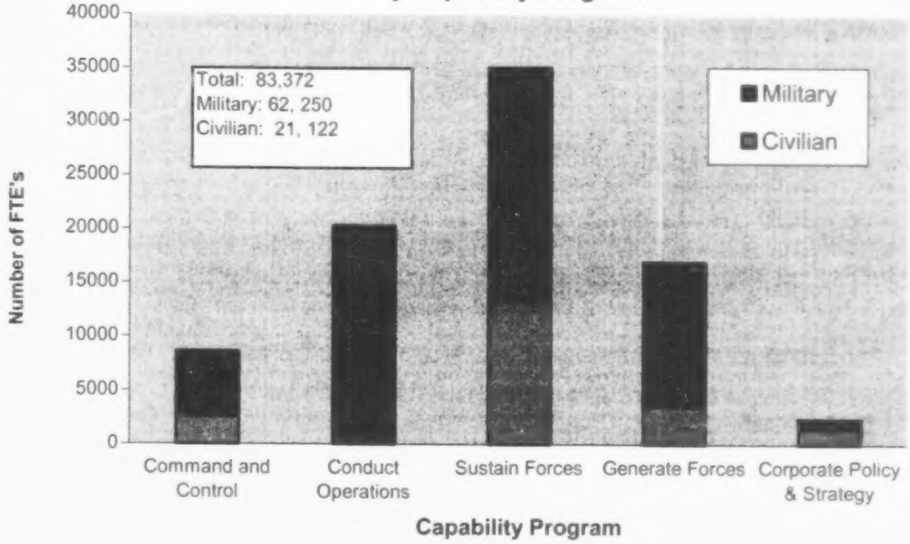
Resource Overview

Net Planned Spending for FY 2004-05, by Capability Program



Total: $14.1 Billion

Planned Military and Civilian FTE's for FY 2004-05, by Capability Program



Departmental Planned Spending

($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Actual Spending Without OCIPEP 2003-04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Command and Control	1,441,414	1,441,414	1,461,954	1,482,159	1,504,008
Conduct Operations	4,758,154	4,641,482	4,235,516	4,279,921	4,362,657
Sustain Forces	4,976,349	4,976,349	5,377,157	5,420,844	5,506,673
Generate Forces	1,952,881	1,952,881	2,166,099	2,179,748	2,207,203
Corporate Policy and Strategy	490,272	443,284	468,451	475,827	477,150
Budgetary Main Estimates (gross)	13,619,070	13,455,410	13,709,177	13,838,499	14,057,691
Less: Respendable revenue	(433,455)	(433,455)	(421,661)	(425,827)	(434,844)
Total Main Estimates/Spending	**13,185,615**	**13,021,955**	**13,287,516**	**13,412,672**	**13,622,847**
Adjustments:					
Addressing Foreign Overfishing Outside Canada's 220 Mile Zone			2,000		
Invest in Real Property			2,778		
Compensation – Medical and Dental Officers			7,120	3,560	3,560
Lawful Access				15,700	15,700
Marine Security - HFSWR			1,142	19,353	14,527
Ex-Gratia Payments to Veterans Involved in Chemical Warfare Testing			28,400	10,350	10,350
Contaminated Sites Cleanup			23,096	17,436	22,517
Operation Altair – Budget 2004			20,000		
Provision for Haiti Mission – Budget 2004			50,000		
Provision for Repair and Overhaul of Equipment after Operation Athena – Budget 2004			60,000		
Extension of Operation Athena Post August 2004 – Budget 2004			115,000	55,000	
National Security Policy			46,500	70,500	82,000
Carry Forward from 2003-04			418,000		
Total Adjustments			774,036	191,899	148,654
Net Planned Spending	**13,185,615**	**13,021,955**	**14,061,552**	**13,604,571**	**13,771,501**
Less: Non-Respendable revenue	(16,538)	(16,538)	(10,723)	(10,916)	(10,882)
Plus: Cost of services without charge	486,669	483,885	495,167	494,156	494,054
Net Cost of Program	**13,655,746**	**13,489,302**	**14,545,996**	**14,087,811**	**14,254,673**
Full Time Equivalents (Military and Civilian)	**84,171**	**83,952**	**83,372**	**83,572**	**83,572**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note:
As part of the Government's restructuring of Departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Table 1: Summary of Capital Spending by Capability Program

Defence Services Program ($ 000's)	Actual Spending 2003-04	Actual Spending without OCIPEP 2003-04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005–06	Planned Spending 2006–07
Command and Control	318,655	318,655	500,550	489,149	491,828
Conduct Operations	968,796	968,796	980,842	901,533	920,377
Sustain Forces	494,605	494,605	721,539	693,727	709,570
Generate Forces	122,096	122,096	173,691	164,546	168,303
Corporate Policy and Strategy	40,051	39,877	45,495	43,812	44,825
Total	**1,944,203**	**1,944,029**	**2,422,177**	**2,292,767**	**2,334,903**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note:

As part of the Government's restructuring of departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Table 2a: Details on Project Spending — Capital Equipment Program ($ Thousands)

Projects are listed in Table 2a if they are either: likely to cost more than $30 million, the approval authority granted to DND by the Treasury Board; or projects of particularly high risk, whatever the costs involved. All major capital equipment projects are counted as part of the Generate Forces capability program but, to clarify what they generate, the list of projects has been divided according to the capability program supported. For fiscal year 2004–2005, planned spending on **major** capital equipment projects represents **88%** of total planned spending on capital equipment.

Project Number	Capability Program	Project Phase	Current Estimated Total Cost	Actual Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Planned Spending 2005–2006	Planned Spending 2006–2007	Future Years Spending Requirements
	Command And Control							
180	CF-18 Multi-purpose Display Group Project	Implementation	98,760	52,351	7,403	4,600	27,959	6,447
192	Data Management System	Implementation	219,851	-	26,707	30,360	55,527	107,257
273	CF-18 Advanced Multi-role Infrared Sensor	Implementation	186,060	-	90	24,988	55,002	105,980
276	Intelligence, Surveillance, Target Acquisition & Reconnaisance	Definition	46,444	6,230	19,271	15,844	4,015	1,084
295	Aurora Communication Management System Replacement	Implementation	89,745	36,339	20,677	15,968	13,442	3,319
317	Aurora Electro-optical System Replacement	Implementation	46,924	33,544	7,498	5,436	446	-
423	Aurora - Electronic Support Measures Replacements	Implementation	177,408	50,475	32,741	35,578	21,580	37,034
428	Aurora - Imaging Radar Acquisition	Implementation	255,120	20,358	56,874	51,358	49,928	76,602
1574	Tactical Command, Control & Communication System	Implementation	1,927,700	1,854,892	48,833	23,975	-	-
1656	Land Forces Command System	Implementation	178,314	167,591	8,723	2,000	-	-
2066	EW - Land TAC EW Improvement	Close out	75,502	74,889	613			-
2370	CC – 130 Avionics Upgrade	Close out	96,176	90,718	5,458			-
2371	Advanced Navigation and Precision Approach Phase II	Implementation	98,563	44,652	15,540	13,115	9,824	15,432
2469	Canadian Forces Command System	Implementation	51,713	42,718	8,995			-
2526	Region/Sector Air Operations Centre	Implementation	134,668	64,220	31,132	21,551	685	17,080
2660	8 Air Communication & Control System	Implementation	46,528	44,509	2,019			-

Project Number	Capability Program	Project Phase	Current Estimated Total Cost	Actual Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Future Years Spending Requirements
2683	Position Determination & Navigation System	Close out	73,371	68,928	4,443	-	-	-
2783	Identification Friend or Foe Mode S/5	Implementation	38,176	-	4,604	7,885	9,528	16,159
2803	Protected Military Satellite Communication	Implementation	551,665	145,223	82,384	62,383	50,259	211,416
3667	Surveillance of Space	Implementation	95,449	3,837	4,221	2,126	5,882	79,383
	Command and Control Subtotal		4,488,137	2,801,474	388,226	317,167	304,077	677,193
	Conduct Operations							
58	Wheeled Light Armoured Vehicle Life Extension	Implementation	232,700	51,523	12,616	13,710	51,088	103,763
86	Operational Flight Program	Implementation	111,519	8,312	19,290	20,553	19,254	44,110
562	COY Area Suppression Weapon	Definition	87,712	-	2,231	2,445	28,916	54,120
583	CF18 - Engineering Change Proposal 583	Implementation	1,009,328	665,235	80,691	85,886	31,696	145,820
629	Monocular Night Vision Goggles & Aim Laser	Implementation	35,893	-	22,751	5,711	5,711	1,720
731	Mobile Gun System (B)	Definition	157,652	-	5,519	39,453	112,680	-
1399	North American Air Defence Modernization	Close out	1,054,753	1,054,227	526	-	-	-
1487	Canadian Towed Array Sonar System	Close out	121,019	120,620	399	-	-	-
1495	Canadian Patrol Frigate	Close out	8,957,300	8,898,900	10,000	32,238	-	16,162
1686	CF18 - Advanced Air to Air Weapon - Short Range (B)	Preliminary approval	165,435	3,038	3,875	6,127	16,128	136,267
1700	DDH – 280 Tribal Class Update and Modification Program	Close out	1,382,548	1,381,148	900	500	-	-
2211	CC130 – Hercules Tactical Transport	Close out	350,214	350,088	126	-	-	-
2320	Military Automated Air Traffic System	Implementation	169,208	121,264	25,370	14,714	7,860	-
2349	Light Utility Vehicle Wheeled	Implementation	225,669	49,830	144,411	24,100	1,855	5,473
2517	Canadian Forces Utility Tactical Transport Helicopters	Implementation	1,096,535	1,059,471	10,346	16,500	6,815	3,403

Project Number	Capability Program	Project Phase	Current Estimated Total Cost	Actual Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Future Years Spending Requirements
2549	**Submarine Capability Life Extension**	Implementation	868,422	555,631	70,810	79,069	69,606	93,306
2618	**CC130 – Hercules Replacement**	Close out	107,756	106,776	980	-	-	-
2619	**Air Combat Manoeuvering Instrumentation System**	Implementation	33,290	28,969	3,084	1,131	106	-
2622	**Active Phased Array Radar**	Close out	52,734	50,560	2,174	-	-	-
2625	**Vehicles - Lynx Replacement Project**	Close out	880,381	868,598	11,783	-	-	-
2637	**Armoured Personnel Carriers**	Implementation	2,219,890	1,834,544	136,079	1[illegible]7,203	112,064	-
2640	**Evolved Sea Sparrow Missiles**	Implementation	514,200	250,998	114,043	140,000	9,159	-
2650	**Leopard Thermal Sight**	Close out	132,698	132,498	200	-	-	-
2657	**CC150 Strategic Air-to-Air Refuelling**	Implementation	107,676	34,764	65,040	7,872	-	-
2664	**Advanced electro Optic Sensor**	Close out	37,667	32,020	5,647	-	-	-
2678	**Canadian Search and Rescue Helicopter**	Implementation	774,540	742,190	23,482	8,618	250	-
2680	**Maritime Helicopter Project**	Definition	104,955	48,799	13,464	12,390	3,192	27,110
2684	**Improved Landmine Detection Capability**	Close out	32,526	30,297	751	1,478	-	-
2731	**Armoured Personnel Carriers Life Extension**	Implementation	328,479	264,597	46,945	15,989	948	-
2754	**CF-18 Advanced Air-to-Air Weapon - Medium Range**	Implementation	138,489	20,096	23,885	37,987	24,085	32,436
	Conduct Operations Subtotal		21,491,188	18,764,993	857,418	703,674	501,413	663,690
	Sustain Forces							
405	**Canadian Aerospace Synthetic Environment**	Implementation	38,599	1,450	8,524	2,960	9,323	16,342
439	**Allied Vaccine Development Project**	Implementation	35,031	16,944	6,836	3,866	3,987	3,398
451	**Primrose Lake Eevaluation Range TSPI System**	Implementation	63,150	1	5,106	26,286	25,956	5,801
480	**Integrated Clothing Ensemble**	Implementation	36,728	10,128	21,906	4,694	-	-
1947	**Canadian Forces Supply System Upgrade**	Close out	304,063	297,979	3,405	614	-	2,065

Project Number	Capability Program	Project Phase	Current Estimated Total Cost	Actual Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004–2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Future Years Spending Requirements
2272	Materiel Acquisition and Support Information System	Implementation	179,928	134,471	20,979	5,995	-	18,483
2400	Defence Integrated Human Resource System	Implementation	98,303	55,820	20,767	13,371	8,345	-
2400	Defence Integrated Human Resource System (B)	Preliminary Approval	29,766	-	22,092	7,674	-	-
2475	Defence Message Handling System	Implementation	138,421	69,786	25,867	7,566	1,799	33,403
2535	Classified Electronic Key Management System	Close out	34,684	33,394	1,290	-	-	-
2536	Role Three Health Support	Implementation	40,434	29,295	8,171	2,158	-	810
2573	Maritime Environmental Protection Project	Implementation	55,507	10,555	4,227	3,366	1,470	35,889
2796	YAG 300 Training Vessel Replacement	Implementation	70,311	102	5,807	5,791	22,357	36,254
XXXX	Clothe The Soldier (Omnibus Project)	Implementation	274,506	180,206	39,400	51,200	3,700	-
	Sustain Forces Subtotal		1,399,431	840,131	194,377	135,541	76,937	152,445
	Generate Forces							
113	Advanced Distributed Combat Training System	Implementation	187,741	2,366	113,109	29,494	16,250	26,522
410	Aurora - Flight Deck Simulator	Implementation	39,885	20,735	14,160	4,990	-	-
536	Aurora – Operator Mission Simulator	Implementation	44,633	6,273	9,557	17,362	5,486	5,955
641	CEMS Advanced Crew Ensemble (B)	Definition	899	-	741	158	-	-
2058	Weapons Effect Simulator	Implementation	113,712	30,309	26,035	47,336	4,924	5,108
2237	Naval Combat Operator Trainer	Implementation	39,585	39,410	175	-	-	-
	Generate Forces Subtotal		426,455	99,093	163,777	99,340	26,660	37,585
	All Capabilities Total		27,805,211	22,505,691	1,603,798	1,255,722	909,087	1,530,913

Table 2b: Capital Construction Program — Spending over $60 million ($ Thousands)

Projects are listed in Table 2b if they are either: likely to cost more than $60 million, the approval authority granted to DND by the Treasury Board; or projects of particularly high risk, whatever the costs involved. All major capital construction projects fall under the Sustain Forces capability program. For fiscal year 2004–2005, planned spending on **major** capital construction projects represents **10.3%** of **total** planned spending on capital construction projects.

IN SUPPORT OF SUSTAIN FORCES CAPABILITY PROGRAM	CURRENT ESTIMATED COST	ACTUAL 2003-04	PLANNED SPENDING 2004–2005	PLANNED SPENDING 2005-06	PLANNED SPENDING 2006-07	FUTURE YEARS REQUIREMENTS
British Columbia						
Replace "B" Jetty (PPA) (PD)	70,950 (I)	480 (S)	0	1,000 (I)	3,400(I)	66,190 (I)
Replace "A" Jetty (PPA) (PD)	85,000 (I)	0	0	250 (S)	0	84,750 (I)
FMF Cape Breton (EPA) (PI)	88,260 (S)	15,410 (S)	18,100 (S)	16,550(S)	6,150(S)	0
Colwood Refueling Facility (EPA) (PI)	60,500 (S)	13,220 (S)	1,070 (S)	0	0	0
New Brunswick						
RTA Sedimentation Remediation (Gagetown) (PPA) (PD)	108,110 (I)	490 (S)	6,290 (I)	6,290 (I)	6,290 (I)	94,610 (I)
Québec						
Infrastructure Modernization (DRDC Valcartier) (PPA) (PD)	99,910 (I)	0	0	0	0	99,910 (I)
Various Sites						
Health Services Facility Recap (PPA) (PD) (PI)	164,000 (I)	4,860 (S)	8,570 (I)	10,560 (I)	8,250 (I)	131,760 (I)
Total	**676,730**	**34,460**	**34,030**	**34,650**	**24,090**	**477,220**

Source: Assistant Deputy Minister (Infrastructure and Environment)

Legend: I = Indicative Estimate; S = Substantive Estimate; PPA = Preliminary Project Approval; EPA = Effective Project Approval; PD = Project Definition; PI = Project Implementation

For additional information on Federal Real Property and Federal Immovables Act visit: <http://laws.justice.gc.ca/en/F-8.4/text.html>

Table 3: Status Report on Major Crown Projects

The status report on Major Crown Equipment Projects is available on line at:
http://vcds-dev.ottawa-hull.mil.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp/rpp_e.asp

Table 4: Summary of Transfer Payments

($ 000's)	Actual Spending 2003-04	Actual Spending without OCIPEP 2003-04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07
Grants					
Sustain Forces	88	88	100	100	100
Generate Forces	1,147	1,147	1,147	1,147	1,147
Corporate Policy and Strategy	2,868	2,828	2,952	2,952	952
Sub-total Grants	**4,103**	**4,063**	**4,199**	**4,199**	**2,199**
Contributions					
Conduct Operations	120,667	3,995	2,837	3,008	3,286
Sustain Forces	10,908	10,908	19,950	20,450	21,450
Generate Forces	5,000	5,000	2,000	2,000	2,000
Corporate Policy and Strategy	149,541	140,280	168,190	167,886	167,897
Sub-total Contributions	**286,116**	**160,183**	**192,977**	**193,344**	**194,633**
Total Grants and Contributions	**290,219**	**164,246**	**197,176**	**197,543**	**196,832**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note: As part of the Government's restructuring of departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Table 5: Details on Transfer Payment Programs

The information in this table is provided in accordance with paragraph 7.4.5 of the policy on transfer payments released on June 1, 2000, which states that the Report on Plans and Priorities must include additional information on Grants, Contributions and Other Transfer Payments that receive funding in excess of $5 million. Transfer payments over $5 million represent about 90.9% of the transfer payments at National Defence. The breakdown and distribution are illustrated below. Detailed information about transfer payments is available at: www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/ddm/rpp/rpp04-05/transpay_e.asp

Transfer Payments Over $5 Million: Breakdown			
Description of Transfer Payment (000's)	**In Support of Capability Program**	**Type of Transfer Payment**	**Main Estimates 2004-2005**
Supplementary Retirement Benefit Act (SRBA) Payments	Sustain Forces	Statutories	12,000
Contribution to Provinces and Municipalities for Capital Assistance Projects (CAP)	Sustain Forces	Contributions	5,450
NATO Airborne Early Warning Mid Term Modernization Program	Corporate Policy and Strategy	Contributions	25,000
NATO Military Budget	Corporate Policy and Strategy	Contributions	88,500
NATO Security Investment Program	Corporate Policy and Strategy	Contributions	46,500
Subtotal Transfer Payment over $5 million			**177,450**
Total Transfer Payment			**195,176**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Table 6: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue, by Capability Program

($000's)	Actual Revenue 2003-04	Actual Revenue Without OCIPEP 2003-04	Planned Revenue 2004–05	Planned Revenue 2005-06	Planned Revenue 2006-07
Respendable Revenue					
Command and Control	347	347	3,893	3,957	3,967
Conduct Operations	1,517	1,517	1,830	1,863	1,896
Sustain Forces	179,927	179,927	165,506	168,487	170,239
Generate Forces	245,812	245,812	244,539	246,081	253,301
Corporate Policy and Strategy	5,852	5,852	5,893	5,439	5,441
Total Respendable Revenue	**433,455**	**433,455**	**421,661**	**425,827**	**434,844**
Non-Respendable Revenue Defence Services Program					
Corporate Policy and Strategy	16,538	16,538	10,723	10,916	10,882
Total Non-Respendable Revenue	**16,538**	**16,538**	**10,723**	**10,916**	**10,882**
Total Respendable Revenue and Non-respendable Revenue	**449,993**	**449,993**	**432,384**	**436,743**	**445,726**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance & Corporate Services)

Note: As part of the Government's restructuring of departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness. Figures depicting actual spending for 2003-04 are presented both including and excluding OCIPEP.

Table 7: Net Costs of the Program for the Estimates Year

($000's)	Defence Services Program FY 2004–05
Net Planned Spending (Total Main Estimates plus Adjustments as per the Planned Spending table)	14,061,552
Plus: Services Received without Charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	58,904
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	423,439
Worker's compensation coverage provided by Human Resources Canada	10,260
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	2,564
Subtotal	14,556,719
Less: Non-respendable Revenue	10,723
2004–2005 Net cost of Program	**14,545,996**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note: As part of the Government's restructuring of departments announced December 12, 2003, the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) was transferred from National Defence to the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness.

Table 8: Loans, Investments and Advances

($ 000'S)	Actual Spending 2003-04	Planned Spending 2004–05	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07
NATO Damage Claims (Note 1)				
(1) Payments and charges	75	40	40	30
(2) Receipts and other credits	68	30	30	23
Subtotal	7	10	10	8
Imprest Accounts, Standing Advances and Authorized Loans (Note 2)				
(1) Payments and charges	23,616	405,000	410,000	415,000
(2) Receipts and other credits	21,020	385,000	390,000	395,000
Subtotal	2,595	20,000	20,000	20,000
Canadian Forces Housing Projects (Note 3)				
(1) Payments and charges	498	0	0	0
(2) Receipts and other credits	414	287	48	0
Subtotal	83	(287)	(48)	0
Total	**2,686**	**19,723**	**19,962**	**20,008**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Serwices)
Due to rounding figures may not add up to totals shown.

Note 1: Article VIII of the NATO Status of Forces Agreement signed April 4, 1949, as amended, deals with claims for damages to third parties arising from accidents involving a member of a visiting force. This account is charged with the amount recoverable from other states, for claims for damages that took place in Canada, and is credited with recoveries.
Note 2: This account was established for the purpose of financing: (a) public funds imprest accounts and public funds advance accounts; (b) standing advances; (c) authorized loans and advances to employees posted abroad; and (d) authorized recoverable advances to establish military messes and canteens. The total amount authorized to be outstanding at any time is $120,000,000 as last amended by National Defence Vote L11b, Appropriation Act No. 4, 2001-2002.
Note 3: Advances have been made to the Canada Mortgage and Housing Corporation, in respect of loans arranged by the Corporation for housing projects for occupancy by members of the Canadian Forces.

Table 9: Alternative Service Delivery

Details on ASD can be found at: www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp04-05/asd_e.asp

Planned Full-Time Equivalents (FTEs)

Table 10: Personnel Requirements — Civilian

Capability Programs	Actual 2002–03	2003-04			Planned 2004–05	Planned 2005–06	Planned 2006–07
		Actual	Transferred to PSEPC*	Actual Without OCIPEP			
Command and Control	2,281	2,583	0	2,583	2,530	2,530	2,530
Conduct Operations	399	421	0	421	404	404	404
Sustain Forces	13,618	13,790	0	13,790	13,245	13,245	13,245
Generate Forces	3,453	3,672	0	3,672	3,527	3,527	3,527
Corporate Policy & Strategy	1,285	1,693	219	1,474	1,416	1,416	1,416
Total	**21,036**	**22,159**	**219**	**21,940**	**21,122**	**21,122**	**21,122**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources-Civilian)

Note: As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP FTE's were transferred to Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC).

Table 11: Personnel Requirements — Military (Regular Force)

Capability Programs	Actual 2002-03	2003-04			Planned 2004-05	Planned 2005-06	Planned 2006-07
		Actual	Transferred*	Actual Without OCIPEP			
Command and Control	5,616	5,616	0	5,616	6,072	6,072	6,072
Conduct Operations	18,736	18,898	0	18,898	19,910	20,110	20,110
Sustain Forces	22,204	22,316	0	22,316	21,854	21,854	21,854
Generate Forces	14,009	14,223	0	14,223	13,466	13,466	13,466
Corporate Policy & Strategy	1,030	959	0	959	948	948	948
Total	**61,595**	**62,012**	**0**	**62,012**	**62,250**	**62,450**	**62,450**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military)

Note: As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP FTE's were transferred to Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC).

Table 12: Personnel Requirements — Combined Civilian and Military

Capability Programs	Actual 2002–03	2003-04			Planned 2004–05	Planned 2005–06	Planned 2006–07
		Actual	**Transferred***	**Actual Without OCIPEP**			
Command and Control	7,897	**8,199**	0	**8,199**	8,602	8,602	8,602
Conduct Operations	19,135	**19,319**	0	**19,319**	20,314	20,514	20,514
Sustain Forces	35,822	**36,106**	0	**36,106**	35,099	35,099	35,099
Generate Forces	17,462	**17,895**	0	**17,895**	16,993	16,993	16,993
Corporate Policy & Strategy	2,315	**2,652**	219	**2,433**	2,364	2,364	2,364
Total	**82,631**	**84,171**	**219**	**83,952**	**83,372**	**83,572**	**83,572**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources-Civilian) and Assistant Deputy Minister (Human Resources-Military)

Note: As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP FTE's were transferred to Public Safety and Emergency Preparedness Canada.

Table 13: FTEs — Military (Regular Force), by Rank

	Actual 2002–03	Actual 2003–04	Planned 2004–05	Planned 2005–06	Planned 2006–07
Officers					
General, Lieutenant-General; Admiral, Vice-Admiral*	12	11	9	9	9
Major-General; Rear-Admiral	20	20	18	18	18
Brigadier-General; Commodore	44	42	40	40	40
Colonel; Captain (Navy)	300	313	281	281	281
Lieutenant-Colonel; Commander	1,052	1,061	1,007	1,007	1,007
Major; Lieutenant-Commander	3,152	3,185	3,138	3,138	3,138
Captain; Lieutenant (Navy)	5,843	5,788	5,800	5,800	5,800
Lieutenant, Second-Lieutenant; Sub-Lieutenant, Acting Sub-Lieutenant	1,627	1,829	1,519	1,519	1,519
Officer Cadet; Naval Cadet	1,808	1,687	1,861	1,861	1,861
Sub-total (Officers)	**13,858**	**13,936**	**13,673**	**13,673**	**13,673**
Non-Commissioned Members (NCMs)					
Chief Warrant Officer; Chief Petty Officer 1st Class	644	668	593	593	593
Master Warrant Officer; Chief Petty Officer 2nd Class	1,769	1,774	1,634	1,634	1,634
Warrant Officer; Petty Officer 1st Class	3,640	3,677	3,608	3,608	3,608
Sergeant; Petty Officer 2nd Class)	6,717	6,758	6,657	6,657	6,657
Master Corporal, Corporal; Master Seaman, Leading Seaman	26,058	25,319	23,584	23,784	23,784
Private, Private (Recruit); Able Seaman, Ordinary Seaman	8,909	9,880	12,501	12,501	12,501
Sub-total (NCMs)	**47,737**	**48,076**	**48,577**	**48,777**	**48,777**
Total	**61,595**	**62,012**	**62,250**	**62,450**	**62,450**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources - Military)

Note: * Several general officers and flag officers are employed outside the CF, (e.g., at the UN and with NATO), and in other Canadian federal government institutions.

Table 14: FTEs — Civilian, by Professional Category

Professional Category	Actual 2002–03	2003-04			Planned 2004–05	Planned 2005–06	Planned 2006–07
		Actual	Transferred to PSEPC*	Actual without OCIPEP			
OIC Appointments	3	3	0	3	3	3	3
Executive	115	121	14	107	103	103	103
Scientific and Professional	1,669	1,852	21	1,831	1,758	1,758	1,758
Administrative and Foreign Service	4,006	4,777	155	4,622	4,440	4,440	4,440
Technical	2,025	2,119	6	2,113	2,029	2,029	2,029
Administrative Support other than Clerical	743	615	1	614	589	589	589
Clerical and Regulatory	3,399	3,489	22	3,467	3,330	3,330	3,330
Operational other than General Labour and General Services	2,252	2,276	0	2,276	2,186	2,186	2,186
General Labour and Trades	3,071	3,073	0	3,073	2,952	2,952	2,952
General Services	2,347	2,357	0	2,357	2,264	2,264	2,264
Other (Students, Minister's Staff, Unknown)	291	237	0	237	228	228	228
Communications Security Establishment (CSE) staff – (executives and non-executives)	1,115	1,240	0	1,240	1,240	1,240	1,240
Total	**21,036**	**22,159**	**219**	**21,940**	**21,122**	**21,122**	**21,122**

Source: Assistant Deputy Minister (Human Resources – Civilian)

Note:

* As a result of the Government's December 12, 2003 decision, OCIPEP FTEs were transferred to Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC).

Section 4: Financial Tables of Selected Defence Portfolio Organizations

Table 1: Reserve Forces

($ 000's)	Actual Spending 2003–04	Planned Spending 2004–05
Direct Operating Expenditures		
Reserve Pay	431,618	418,600
Regular Support Staff	121,282	124,315
Reserve Operating	64,159	62,561
Subtotal: Direct	**$ 617,059**	**$ 605,476**
Indirect Operating Expenditures		
Ammunition	19,372	34,470
Equipment Usage	70,390	71,536
Clothing	11,073	11,261
Facility Operating	30,067	30,669
Subtotal: Indirect	**$ 130,902**	**$ 147,936**
Attributed Operating Expenditures		
Base Support	160,598	164,209
Training	7,196	7,376
Subtotal: Attributed	**$ 167,794**	**$ 171,585**
Subtotal: Primary Reserve Operating	**$ 915,755**	**$ 924,997**
Capital Expenditures		
Dedicated Capital	10,515	9,396
Shared Capital	44,228	106,763
Subtotal: Capital	**$ 54,743**	**$ 116,159**
Grand Total	**$ 970,498**	**$ 1,041,156**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note: Primary Reserve pay amounts do not include Reservists in support of Rangers, Cadet or the Supplementary Ready Reserve programs.

Table 2: Communications Security Establishment

RESOURCES FINANCIAL BY FISCAL YEAR				
($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Vote 1 - Salary and Personnel	81,162	77,559	84,385	89,685
Vote 1 - Operating and Maintenance	50,923	54,631	51,572	54,051
Sub-total Vote 1	$ 132,085	$ 132,190	$ 135,957	$ 143,736
Vote 5 - Capital	37,114	66,372	71,331	63,671
Grand total	**$ 169,199**	**$ 198,562**	**$ 207,288**	**$ 207,407**

Source: Communications Security Establishment and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Note: Increase in salary and personnel spending for FY 03/04 is due to increased activity for Public Safety and Anti-Terrorism

Table 3: Office of the Ombudsman for the Department of National Defence and the Canadian Forces

RESOURCES FINANCIAL BY FISCAL YEAR				
($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Vote 1 - Salary and Personnel	2,830	3,584	3,584	3,584
Vote 1 - Operating and Maintenance	1,923	2,490	2,527	2,565
Sub-total Vote 1	$ 4,753	$ 6,074	$ 6,111	$ 6,149
Vote 5 - Capital	233	181	184	187
Grand total	**$ 4,986**	**$ 6,255**	**$ 6,295**	**$ 6,336**

Source: Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Table 4: Office of the Judge Advocate General

RESOURCES FINANCIAL BY FISCAL YEAR				
($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Vote 1 - Salary and Personnel	4,686	4,725	4,725	4,725
Vote 1 - Operating and Maintenance	3,042	3,489	3,531	3,573
Sub-total Vote 1	$ 7,728	$ 8,214	$ 8,256	$ 8,299
Vote 5 - Capital	141	-	-	-
Grand total	**$ 7,869**	**$ 8,214**	**$ 8,256**	**$ 8,299**

Source: Office of the Judge Advocate General and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

Table 5: Defence Research and Development Canada

RESOURCES FINANCIAL BY FISCAL YEAR ($ 000's)	ACTUAL SPENDING 2003–04	PLANNED SPENDING 2004–05	PLANNED SPENDING 2005–06	PLANNED SPENDING 2006–07
Vote 1 - Salary and Personnel	95,364	88,805	88,505	87,714
Vote 1 - Operating and Maintenance	135,236	154,570	159,230	158,301
Sub-total Vote 1	$ 230,600	$ 234,375	$ 247,735	$ 246,015
Vote 5 - Capital	18,847	15,462	10,471	10,481
Grand total	**$ 249,447**	**$ 258,837**	**$ 258,206**	**$ 256,496**

Source: Defence Research and Development Canada and Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

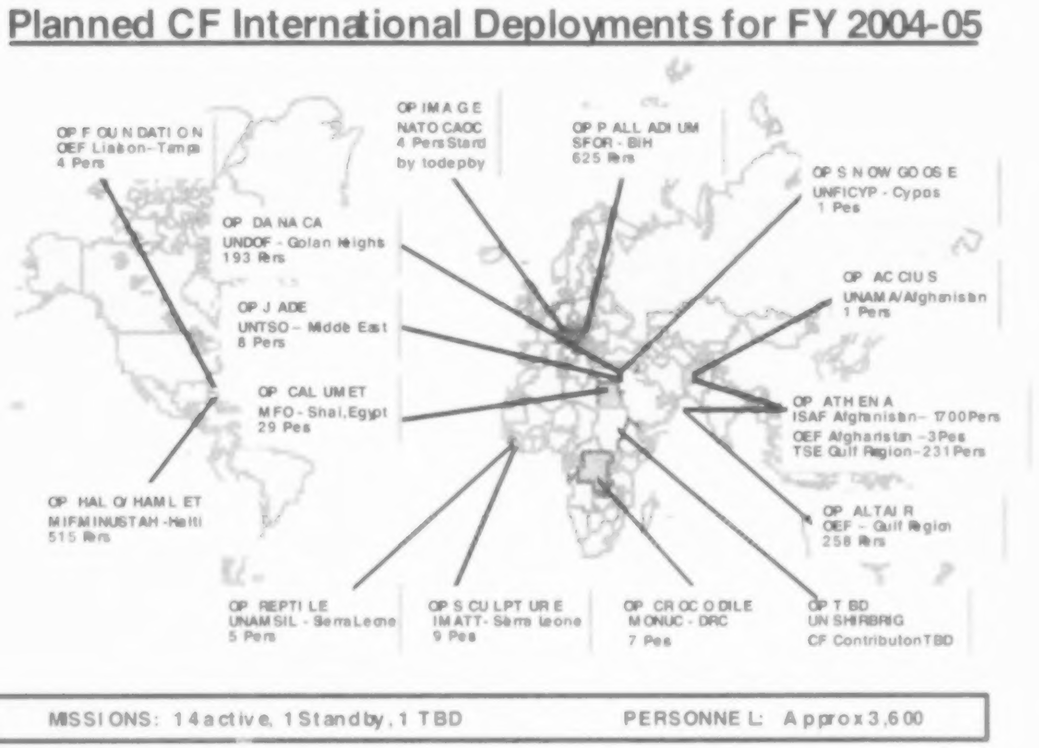
Note:

The planning increase in operating and maintenance spending reflects increased activity related to Pubic Security and Anti-Terrorism initiatives as announced in the 2001 Federal Budget.

The planned decrease in capital expenditures reflects the "up-front" capital requirements of Public Security and Anti-Terrorism initiatives announced in the 2001 Federal Budget.

Section 5: Additional Information

Overseas Deployments Planned for Fiscal Year 2004–2005



Source: DCDS (Correct as of 1 April 2004)

Africa

United Nations Mission in Sierra Leone (UNAMSIL): *Operation REPTILE*

The mandate of UNAMSIL is to help the Government of Sierra Leone and other signatories to the July 1999 Lomé Peace Agreement implement the terms of the agreement, and to facilitate the disarmament, demobilization and reintegration of combatant forces. The CF contributes five officers who serve as UN Military Observers.

International Military Advisory and Training Team (IMATT) Sierra Leone: *Operation SCULPTURE*

The mandate of the British-led IMATT is to provide the Government of the Republic of Sierra Leone with military advice and training to build effective, democratically accountable armed forces in accordance with the Lomé Peace Agreement. The CF contributes nine personnel.

United Nations Observer Mission in the Democratic Republic of the Congo (MONUC): *Operation CROCODILE*

The mandate of MONUC is to monitor and investigate violations of the July 1999 Lusaka Ceasefire Agreement. Canada's contribution consists of seven staff officers employed at MONUC Headquarters in Kinshasa and the Sector Headquarters in Kisangani. No end date is currently in place for our current commitment to this mission.

UN Standby High Readiness Brigade (SHIRBRIG)

Although Canada relinquished the presidency of SHIRBRIG in December 2003, Canadians are currently carrying out key roles and exerting considerable influence in this established but non-standing UN formation: for example, a Canadian brigadier-general assumed command of SHIRBRIG on December 18, 2003 for a term of two years. The UN has identified Africa as a priority for the next SHIRBRIG deployment, and a potential SHIRBRIG deployment to Sudan is scheduled in accordance with the peace process. The CF will not commit a formed body of troops to the Sudan deployment but will consider contributing several staff officers to the SHIRBRIG planning element.

The Gulf region and southwest Asia

International Security Assistance Force (ISAF) in Afghanistan: *Operation ATHENA*

In August 2003, approximately 2,000 CF personnel deployed to South-West Asia as part of the NATO-led, multinational force supporting the UN-mandated mission for peace and security in Afghanistan. Beginning in August 2004, the CF contribution, called Task Force Kabul, consists of about 900 personnel and includes:

- An armoured reconnaissance squadron;
- An infantry element;
- An engineer squadron;
- A National Command Element that links the Chief of the Defence Staff with Task Force Kabul;
- A National Support Element that provides centralized administrative and logistics support to Task Force Kabul;
- An airlift element which operates CC-130 Hercules tactical transport aircraft in support of Task Force Kabul;
- Logistics Support troops; and
- A Role 2+ medical facility.

Support to the Campaign Against Terrorism: *Operation ALTAIR* and *Operation FOUNDATION*

Operation ALTAIR consists of one Canadian warship committed to a U.S. Navy Carrier Battle Group operating with the coalition fleet in the Gulf under *Operation ENDURING FREEDOM*. *Operation ALTAIR* began early in 2004, and is a continuation of the naval force deployed under *Operation APOLLO*.

Operation FOUNDATION consists of a four-member Liaison Team employed at the United States Central Command (CENTCOM) Headquarters in Tampa, Florida, where the campaign against terrorism is directed.

United Nations Assistance Mission in Afghanistan (UNAMA): *Operation ACCIUS*

UNAMA is a civilian mission established in March 2002 to direct all UN activities in Afghanistan, especially the co-ordination of political affairs and reconstruction activities co-ordination with the Afghan Transitional Authority. The CF contribution to UNAMA consists of one Lieutenant-Colonel who is one of three military advisors to the Special Representative to the Secretary General in Kabul, a tasking that includes liaison with ISAF and other coalition forces in Afghanistan. *Operation ACCIUS* ends in June 2004.

Central America and the Caribbean

Multinational Interim Force (MIF) in Haiti: *Operation HALO*

The MIF is the U.S.-led, UN-mandated force deployed in response to the internal disorder that erupted in Haiti in March 2004; it comprises troops from the U.S., France, Canada and Chile. The Canadian contingent, called Task Force Haiti, consists of approximately 512 soldiers and air personnel, including an infantry company group and a detachment of six CH-146 Griffon helicopters. Task Force Haiti was originally deployed only for the 90 days of the initial UN mandate, however, Canada agreed to extend its contribution until August 2004. With the closure of Task Force Haiti in August 2004, two CF officers will deploy with MINUSTAH Headquarters under *Operation HAMLET*.

Europe and the Balkan region

NATO Stabilization Force (SFOR): *Operation PALLADIUM*

SFOR comprises 12,000 NATO personnel deployed in Bosnia-Herzegovina to maintain a safe and secure environment to facilitate reconstruction after a decade of open conflict. In January 2004, the Canadian contingent, called Task Force Bosnia-Herzegovina (TFBH), consisted of 1,192 soldiers and air personnel serving in an infantry battalion group and a helicopter detachment. By May 2004, in accordance with SFOR direction for the reduction of military forces in early 2004, TFBH was about 625 strong. A Canadian brigadier-general commands one of the three Multi-National Brigades of SFOR until September 2004.

NATO Air Campaign: *Operation IMAGE*

Operation IMAGE has provided command and control of air assets over the Balkan region since the beginning of the Kosovo air campaign in 1999. The CF contribution to *Operation IMAGE* consists of four staff officers on 20 days' notice to deploy to Poggio Renatico, Italy, to work at the Combined Air Operations Centre.

The Middle East

United Nations Truce Supervision Organization (UNTSO): *Operation JADE*

UNTSO was formed after the Israeli War of Independence to observe and maintain the cease-fire between Israel, Egypt, Lebanon, Jordan and Syria. Canada began contributing United Nations Military Observers to UNTSO in 1954, and seven CF personnel are currently deployed in that role. In addition, a Lieutenant-Colonel deployed in November 2002 to serve as the Military Advisor to the United Nations Special Co-ordinator to the Occupied Territories (UNSCO), a position the CF will continue to staff until October 2004.

United Nations Disengagement Observer Force (UNDOF): *Operation DANACA*

UNDOF has a mandate to supervise compliance with the disengagement and cease-fire agreement between Israel and Syria on the Golan Heights. The CF contributes some staff personnel to the mission headquarters and a 193-person Logistics unit that provides UNDOF with maintenance, transportation and communications support.

Multinational Force and Observers (MFO): *Operation CALUMET*

MFO is a non-UN mission deployed in the Sinai to supervise the peace between Israel and Egypt in accordance with the Camp David Accord of 1979, mission that includes operating a series of observation posts, command posts and traffic checkpoints. The CF provides 29 personnel to the staff at MFO Headquarters. A retired Canadian general relinquished command of the MFO in March 2004.

United Nations Force in Cyprus (UNFICYP): *Operation SNOWGOOSE*

UNFICYP has a mandate to monitor compliance with the 1974 cease-fire agreement between Greek and Turkish Cypriots and to maintain stability on the island. Canada's contribution to UNFICYP is one staff officer who works at UNFICYP Headquarters in Nicosia.

For additional information on current operations visit:
http://www.forces.gc.ca/site/operations/current_ops_e.asp

Cost Estimates for CF International Operations

	FY 2003-2004 ($MILLIONS)		FY 2004-2005 ($MILLIONS)	
Operations	Full DND Cost*	Incremental DND Cost**	Full DND Cost*	Incremental DND Cost**
Africa				
UNAMSIL OP REPTILE (Sierra Leone)	0.6	0.2	0.6	0.2
IMATT OP SCULPTURE (Sierra Leone)	4.0	0.4	4.0	0.4
MONUC OP CROCODILE (DRC)	1.3	0.3	1.3	0.3
UNMEE OP ADDITION (Ethiopia Eritrea)	1.0	0.5	Closed	Closed
UNSRSG WEST AFRICA - OP SOLITUDE	0.3	0.1	Closed	Closed
OP CARAVAN (Democratic F public of the Congo)	3.3	3.2	Closed	Closed
Sub-Total	**10.5**	**4.7**	**5.9**	**0.9**
Arabian Gulf Region and South West Asia				
OP ATHENA (Kabul, Afghanistan)	651.0	430.0	671.0	390.0
OP FOUNDATION (US CENTCOM Tampa)	0.5	0.3	0.8	0.4
OP ALTAIR (South-west Asia)	20.7	7.5	45.8	20.6
UNAMA OP ACCIUS (Kabul, Afghanistan)	0.2	0.1	0.2	0.1
OP APOLLO (South west Asia)	495.0	163.0	Closed	Closed
Sub-Total	**1,167.4**	**600.9**	**717.8**	**411.1**
Central America and the Caribbean				
TF HAITI – OP HALO	19.0	9.0	109.0	50.0
Sub-Total	**19.0**	**9.0**	**109.0**	**50.0**
Europe				
SFOR – OP PALLADIUM (Bosnia) (NATO)	472.9	180.7	121.6	44.2
OP FUSION (EU Led mission to FYROM)	0.2	0.1	Closed	Closed
Sub-Total	**473.1**	**180.8**	**121.6**	**44.2**
Middle East				
UNTSO OP JADE (Middle East)	1.5	0.7	1.5	0.7
UNDOF OP DANACA (Golan Heights)	29.8	8.2	29.8	8.2
MFO (Multinational Force & Observers) OP CALUMET (Sinai) non-UN	3.0	0.5	3.0	0.5
UNFICYP OP SNOWGOOSE (Cyprus)	0.3	0.1	0.3	0.1
Sub-Total	**34.6**	**9.5**	**34.6**	**9.5**
Total: Operations	**1,704.6**	**804.9**	**988.9**	**515.7**
	UN Revenue to CRF	**UN/MFO Revenue to DND**	**Est UN revenue to CRF**	**Est UN/MFO revenue to DND**
Revenues/Recoveries***	**2.9**	**1.5**	**4.2**	**3.0**

Source: Assistant Deputy Minister (Finance and Corporate Services)

NOTES:

* "Full DND Cost" includes: civilian and military salaries; overtime and allowances; petroleum, oil and lubricants; spares; contracted repair and overhaul services; and depreciation and attrition costs of all equipment involved.

** "Incremental DND Cost" is the cost incurred by DND over and above what would have been spent on personnel and equipment if they had not been deployed. It is derived from the Full DND Cost by subtracting salaries, equipment depreciation and attrition, and other sums that would otherwise have been spent on exercises or absorbed as part of normal activities.

*** Reimbursement for personnel costs accrue to the Consolidated Revenue Fund (CRF), while reimbursement for Operations and Maintenance costs accrue to DND.

Legislation and Regulations Administered

The Minister of National Defence is responsible to Parliament for the following statutes:

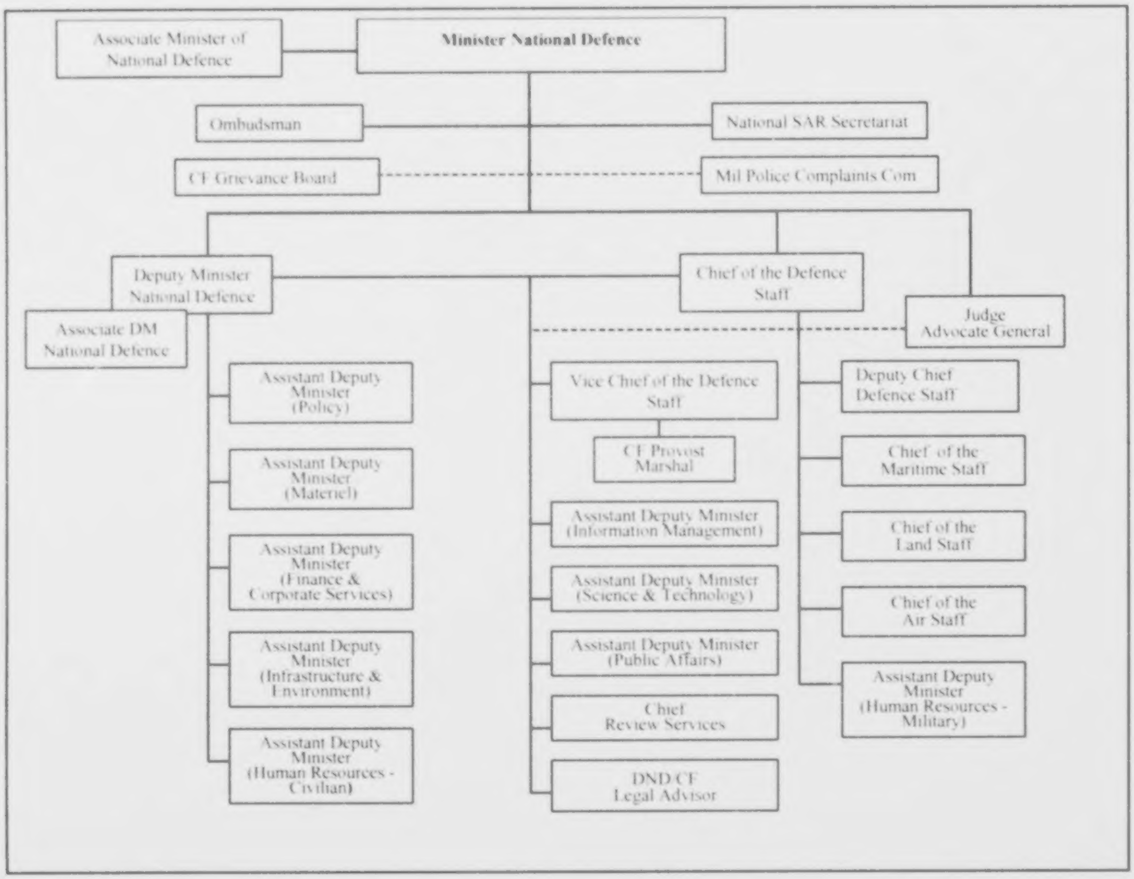
- *Aeronautics Act* (on matters relating to defence)
- *Anti-Personnel Mines Convention Act* (with respect to the destruction of mines)
- *Canadian Forces Superannuation Act* (CFSA)
- *Canadian Peacekeeping Service Medal Act*
- Defence Services Pension Continuation Act (DSPCA)
- *Emergencies Act*
- *Emergency Preparedness Act*
- *Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act* (with respect to CFSA and DSPCA)
- *Injured Military Members Compensation Act* (Royal assent on 19 June 2003)
- *Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act*
- *National Defence Act*
- *Pension Benefits Division Act* (with respect to CFSA and DSPCA)
- *Visiting Forces Act*

The Minister is also assigned relevant responsibilities in the administration of the following legislation and regulations:

- *Access to Information Act*
- *Auditor General Act*
- *Canada Elections Act* Under the general direction of the Chief Electoral Officer, the Department of National Defence (through the Office of the Judge Advocate General) administers the Special Voting Rules (Part II of the Act) that allow CF members to vote at service polling stations during federal elections.
- *Canada Evidence Act*
- *Canada Labour Code, Part II*
- *Canada Shipping Act*
- *Canadian Environmental Assessment Act*
- *Canadian Environmental Protection Act 1999*
- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Canadian Transportation Accident Investigation Safety Board*
- *Controlled Access Zone Order (Halifax, Esquimalt and Nanoose Harbours)* made by Governor in Council on 12 December 2002
- *Department of Public Works and Government Services Act*

- *Employment Equity Act*
- *Federal Real Property and Federal Immovables Act*
- *Financial Administration Act*
- *Fisheries Act*
- *Geneva Conventions Act*
- *Garnishment, Attachment and Pension Diversion Act*
- *Patent Act*
- *Pension Act*
- *Privacy Act*
- *Public Sector Pension Investment Board Act*
- *Public Servant Inventions Act*
- *Public Service Modernization Act* (Royal assent on 7 November 2003)
- *Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces*
- *Governor-in-Council Order* excluding DND and the CF from the Nuclear Safety and Control Act and regulations made pursuant to this Act

Organization Chart



Contacts

Information on Plans and Priorities

Vice-Admiral R.D. Buck
Vice Chief of the Defence Staff
National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 992-6052
Facsimile: (613) 992-3945

Financial Information

Mr. R.G. Monette
Assistant Deputy Minister Finance and Corporate Services
National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 992-5669
Facsimile: (613) 992-9693

General Inquiries

Public Inquiries Office
Assistant Deputy Minister Public Affairs

National Defence Headquarters
101 Colonel By Drive
Ottawa, Ontario
K1A 0K2

Telephone: (613) 995-2534
Facsimile: (613) 995-2543
Email: information@forces.gc.ca

Internet sites

Department of National Defence	www.forces.gc.ca
Office of the Judge Advocate General	www.dnd.ca/jag/main_e.asp
Office of the Ombudsman for National Defence and the Canadian Forces	www.ombudsman.forces.gc.ca/
National Search and Rescue Secretariat	www.nss.gc.ca/
Defence Research & Development Canada	www.drdc.dnd.ca
Communications Security Establishment	www.cse.dnd.ca/
Defence Planning and Management	www.vcds.dnd.ca/dgsp/pubs/dp_m/management_e.asp
Defence Plan On-Line	www.vcds.forces.gc.ca/DPOnline/main_e.asp

Index

A

Accountability, 2, 9, 10, 18, 19, 50, 52, 55, 59, 60
Agreement, 45, 73, 81, 82
Aid, 20, 40
Air Force, 1, 6, 13, 20, 27, 28, 31
Army, 1, 8, 13, 17, 20, 21, 26, 27, 28, 31, 46, 49
Audit, 56, 57, 60

B

Balanced Scorecard, 56
Benefit, 71
Bi-National Planning Group, iv, 6, 16, 45

C

Cadet, 1, 3, 30, 32, 76, 78
Canada-U.S., vii, 4, 6, 16, 44, 45, 49
Canadian Rangers, 1, 3, 20, 30, 32
Challenges, vii, 12, 14, 59
Change, 32, 67
Civilian Workforce, 28
Command and Control, 40, 42, 74, 75
Communications, viii, 1, 14, 24, 40, 41, 49, 77, 79, 89
Comptrollership, 9, 18, 19, 50, 51, 52, 55
Conduct Operations, vii, 15, 19, 20, 21, 22, 23, 40, 64, 65, 67, 68, 71, 72, 74, 75
Contacts, ix, 89
Contracting, 51, 53
Cooperation, 5, 47
Corporate Policy and Strategy, viii, 15, 43, 58, 64, 65, 71, 72
CSE, 1, 2, 41, 77

D

Defence Academy, 1, 3, 36, 53
Defence Policy, 4, 5, 7, 15, 19, 44, 55
Defence Portfolio, viii, 1, 15, 20, 59, 78
Defence Research, 89
Demographics, vii, 4, 8
Deployment, 21
Deployments, viii, 81
Development, viii, 1, 2, 3, 7, 8, 16, 21, 24, 29, 30, 31, 32, 47, 68, 80, 89
Diplomacy, 8, 47
Disease, iv
Diversity, 28, 53
Domestic, 5

E

Emergency Preparedness, 1, 2, 5, 20, 23, 33, 39, 42, 58, 59, 64, 65, 71, 72, 74, 75, 77, 86
Employment Equity, 25, 43, 53, 54, 87
Environment, 2, 5, 37, 53, 59, 61, 62, 68, 70
Equipment, viii, 50, 64, 66, 70, 78
Ethics, 54, 55
EU, 2, 4, 7, 45, 85
Evaluation, 56, 57

G

Generate Forces, vii, 15, 17, 24, 33, 40, 64, 65, 66, 69, 71, 72, 74, 75
Governance, 50, 55
Grievance, 1

H

Health, 1, 2, 11, 19, 31, 32, 34, 38, 57, 69, 70
Housing, 1, 34, 73
Humanitarian Assistance, 40

I

Information Management, 10, 14, 18, 31, 43, 50
Information Technology, 14, 40, 50

Intelligence, 11, 14, 24, 40, 41, 66, 86
International, iii, viii, 2, 4, 5, 7, 16, 19, 21, 26, 44, 45, 46, 47, 48, 55, 81, 82, 85
International Operations, viii, 26, 85
International Policy, 4, 5, 16, 19, 44, 55
Interoperability, 50
Investment, 14, 24, 71, 87

J

JAG, 11, 28

L

Leadership, 53
Legislation, ix, 86
Lessons learned, vii, 9

M

Maintenance, 29, 62, 79, 80, 85
Major Crown Projects, viii, 70
Materiel Management, 43
Military Workforce, 53
Modern Management, 9, 55
Modernization, 14, 25, 27, 29, 51, 52, 67, 70, 71, 87
Modernize, 17, 19

N

National Procurement, 24, 34, 38
NATO, iii, 2, 4, 7, 8, 16, 20, 21, 22, 24, 25, 30, 40, 43, 45, 46, 47, 71, 73, 76, 82, 83, 85
Navy, iii, 1, 5, 20, 26, 31, 45, 47, 49, 76, 82
NOBLE EAGLE, 6, 20
Non-respendable Revenue, 72

O

Official Languages, 43, 54
Ombudsman, viii, 1, 11, 35, 49, 55, 79, 89
Operation ACCIUS, 83
Operation ALTAIR, iii, 7, 16, 21, 82
Operation APOLLO, 7, 82
Operation ATHENA, 7, 8, 10, 16, 21, 47, 82
Operation CALUMET, 84
Operation CROCODILE, 82
Operation DANACA, 22, 84
Operation FOUNDATION, 82, 83
Operation HALO, 8, 22, 83
Operation IMAGE, 83
Operation JADE, 84
Operation NOBLE EAGLE, 6, 20
Operation PALLADIUM, 83
Operation REPTILE, 81
Operation SCULPTURE, 81
Operation SNOWGOOSE, 84
Operational tempo, vii, 4, 8
Overview, vii, viii, 1, 61, 63

P

Partners, 2, 59
Peace, 21, 43, 46, 81, 86
Peacekeeping, 43, 46, 86
Performance Measurement, 22, 33, 38, 42, 56, 57
PRAS, 9
Primary Reserve, 30, 31, 32, 78
Priorities, i, iii, vi, vii, ix, 9, 15, 19, 21, 24, 34, 41, 44, 60, 71, 89
Procurement, 24, 34, 37, 38
Proliferation, 7
PSEPC, 20, 47, 48, 74, 77

R

Replacement, 66, 68, 69
Research and development, 29
Reserve, viii, 3, 5, 12, 24, 27, 30, 31, 32, 49, 78
Resource Management, 49, 50, 51
Respendable Revenue, viii, 72
Risk Management, 52
Risks, vii, 12, 41, 59

S

Safety, 2, 5, 20, 23, 30, 33, 39, 42, 58, 59, 64, 65, 71, 72, 74, 75, 77, 79, 86, 87
SCIP, 14, 24, 26, 33, 37, 52

Search and Rescue, viii, 2, 20, 27, 59, 60, 61, 62, 68, 89
Security, iii, vii, viii, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 16, 41, 44, 46, 47, 48, 49, 57, 64, 71, 77, 79, 80, 82, 86, 89
SFOR, 22, 83, 85
SHIRBRIG, 7, 22, 82, 85
Strategic Outcome, 41
Supplementary Reserve, 30, 32
Surveillance, 14, 24, 40, 45, 66, 67
Sustain Forces, viii, 15, 19, 34, 39, 40, 64, 65, 66, 68, 69, 70, 71, 72, 74, 75

T

Terrorism, 7, 16, 30, 40, 79, 80, 82
Threats, iii
Trade, 5
Training, 12, 28, 31, 36, 38, 43, 46, 49, 52, 53, 57, 69, 78, 81
Transfer Payments, viii, 71
Transform, vii, 15, 16, 19
Transformation, vii, 4, 8, 17, 25, 52

U

U.S., iii, iv, 3, 4, 5, 6, 7, 16, 20, 25, 40, 43, 44, 45, 46, 47, 49, 82, 83
UN, iii, 2, 4, 7, 8, 20, 21, 22, 43, 46, 76, 81, 82, 83, 84, 85

V

Values, 55

BUDGET DES DÉPENSES

Défense nationale

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

Canada

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^er^ mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Chef du Canada, représentée par
le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA OS5

Téléphone : (613) 941-5995
Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)
Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)
Internet : http://publications.gc.ca

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-57
ISBN 0-660-62537-7

National Défense
Defence nationale

Ministère de la Défense nationale

Rapport sur les plans et les priorités 2004–2005

Le Ministre de la Défense nationale
L'honorable Bill Graham, C.P., député

Canada

Message du Ministre

J'ai l'honneur de présenter au Parlement le Rapport 2004–2005 sur les plans et les priorités du ministère de la Défense nationale.

Au cours des dernières années, j'ai eu l'occasion d'être un témoin de premier plan du dévouement et du professionnalisme des membres des Forces canadiennes ainsi que du travail exceptionnel qu'ils accomplissent. Que ce soit en Afghanistan, en Bosnie, en Haïti ou ici au pays, j'ai pu voir à quel point les Forces canadiennes ont vraiment et profondément changé les choses dans la vie de gens dans le besoin un peu partout dans le monde. J'ai également constaté le grand respect que le Canada inspire à la communauté internationale en raison des contributions faites par les Forces canadiennes à la paix et à la sécurité internationales.

Le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes participent à part entière au programme global établi par le gouvernement du Canada. En plus de travailler en étroite collaboration avec d'autres ministères et organismes gouvernementaux pour accroître la sûreté et la sécurité de la population canadienne au Canada, la Défense a un rôle clé à jouer pour ce qui est de renforcer nos relations avec les États-Unis et de redonner au Canada la place qui lui revient dans le monde.

Toutefois, pour contribuer au programme axé sur l'avenir qu'a élaboré le gouvernement, nous devons faire en sorte que le Ministère et les Forces canadiennes soient prêts à relever les importants défis auxquels ils font face maintenant et ils feront face dans les années à venir.

Les événements du 11 septembre 2001 nous ont montré à quel point le monde d'aujourd'hui est dangereux et imprévisible. Les menaces que font peser le terrorisme mondial et les États déliquescents constituent une préoccupation de la plus haute importance dans le monde entier et ont une incidence directe sur la sécurité nationale et continentale, sur nos relations avec nos plus proches alliés et partenaires et sur la façon dont nous protégeons et mettons de l'avant nos intérêts et nos valeurs à l'étranger.

En raison de l'instabilité croissante du système international, les Forces canadiennes se sont vu imposer de plus grandes demandes. En effet, depuis la fin de la guerre froide, le nombre d'opérations auxquelles nos forces ont participé a triplé par rapport à la période allant de 1945 à 1989. Parallèlement, le gouvernement a fait appel à l'expertise des Forces canadiennes au pays dans un nombre sans précédent de circonstances au cours de la dernière décennie – que ce soit lors des inondations au Saguenay et au Manitoba en 1996 et en 1997, au cours de la tempête de verglas dans l'Est du Canada en 1998, pendant les feux de forêt en Colombie-Britannique ou lors du passage de l'ouragan en Nouvelle-Écosse. Cette sollicitation inattendue auprès des Forces canadiennes a eu des répercussions sur l'organisation, en particulier sur les hommes et les femmes en uniforme et sur leurs familles.

Par ailleurs, les opérations internationales entreprises par les Forces canadiennes sont devenues plus complexes, plus difficiles et plus dangereuses. Aujourd'hui, nos soldats sont souvent déployés à des endroits où il y a peu de paix à maintenir, pour ne pas dire aucune. Les membres des Forces canadiennes se retrouvent souvent dans des situations où l'anarchie prévaut et où aucun contrôle central n'est exercé sur les factions armées. Les opérations militaires sont également touchées par le rapide changement technologique, qui entraîne la mise au point d'armes plus perfectionnées et plus puissantes et de nouvelles façons de mener les opérations.

Afin que le Canada et les Forces canadiennes soient en mesure de relever ces défis ainsi que d'autres, le gouvernement entreprend un vaste examen de la place qu'occupe le Canada dans le monde. Faisant fond sur notre approche « 3 D » des affaires internationales – c'est-à-dire l'intégration de nos initiatives de diplomatie, de défense et de développement – le ministre des Affaires étrangères effectue un examen de la politique internationale, en collaboration avec les ministres du Commerce international et de la Coopération internationale et moi-même. Cet examen porte sur une vaste gamme de questions, notamment l'évaluation des menaces à la sécurité internationale, l'élaboration d'une approche plus intégrée pour gérer nos relations avec les États-Unis et la détermination de la façon de réagir à un monde imprévisible.

Nous allons également de l'avant avec l'examen de la politique de défense, qui nous permettra de définir pour le Canada une nouvelle politique bien adaptée aux enjeux du XXI^{e} siècle.

De façon générale, l'examen de la politique de défense nous permettra de cerner les priorités et les besoins clés du Canada en matière de défense. En d'autres termes, il nous aidera à déterminer de quel type de forces militaires le Canada aura besoin dans l'avenir. Dans le cadre de l'examen de la politique de défense, on décrira les rôles traditionnels des forces consistant à protéger le Canada et la population canadienne, à défendre l'Amérique du Nord en collaboration avec les États-Unis et à contribuer à la paix et à la sécurité internationales. On établira aussi le meilleur équilibre possible entre nos responsabilités continentales et nos responsabilités à l'étranger. Plus particulièrement, l'examen fournira des détails sur le plan du gouvernement en vue d'accroître l'effectif des Forces canadiennes de 5 000 réguliers et de 3 000 réservistes.

Nous fondant sur les consultations effectuées dans le cadre du Bilan de la Défense 2002 ainsi que sur les importants travaux entrepris par des comités parlementaires et d'autres intervenants en matière de sécurité et de défense, nous en sommes maintenant rendus à mettre la dernière main à l'examen de la Défense. Une fois le processus terminé, les résultats seront présentés aux fins d'examen et de consultation parlementaires. À ce stade, le public devrait avoir la chance de formuler des commentaires.

Dans le cadre de l'élaboration de notre nouvelle politique de défense au cours des prochains mois, nos gens demeureront notre principale priorité. Cela signifie que nous ferons fond sur l'excellent travail effectué dans les domaines de la qualité de la vie, des

soins de santé ainsi que de la formation et du perfectionnement professionnel et que nous l'appuierons. En termes simples, disons qu'il sera essentiel de garantir que nos gens ont le soutien et les compétences nécessaires pour fonctionner efficacement dans le nouvel environnement de sécurité international si nous voulons que les Forces canadiennes soient en mesure de remplir les engagements du Canada en matière de défense et de sécurité.

S'occuper de nos gens signifie aussi prendre des mesures pour atténuer les répercussions des opérations sur les militaires et leurs familles. Bien que les Forces canadiennes aient toujours accompli le travail exigé d'elles, nous devons faire mieux pour ce qui est d'établir un juste équilibre entre les déploiements opérationnels, la vie familiale et les besoins en formation. Conscients de cette nécessité, nous avons commencé à réduire nos engagements opérationnels et nous entrons dans une période de regénération des Forces canadiennes. De plus, la Défense concentre ses efforts de recrutement et de maintien en poste sur les groupes professionnels militaires dont on exige beaucoup, afin d'atténuer la pression exercée actuellement sur les militaires.

Pour pouvoir fonctionner efficacement dans le nouvel environnement de sécurité international, les hommes et les femmes des Forces canadiennes doivent aussi disposer d'un équipement moderne et efficace. Depuis décembre 2003, le gouvernement a consacré plus de 7 milliards de dollars à l'acquisition de nouvel équipement destiné aux Forces canadiennes, notamment dans le cadre du projet d'hélicoptère maritime et pour le système de canon mobile, le navire de soutien interarmées et l'aéronef de recherche et de sauvetage à voilure fixe. Toutefois, cela ne veut pas dire que la modernisation des forces est terminée. En attendant les résultats de l'examen de la politique de défense, notre priorité consiste à investir dans la bonne combinaison de capacités pertinentes afin de respecter les engagements du Canada en matière de défense et de sécurité au cours du nouveau siècle.

Enfin, dans nos efforts pour faire progresser la Défense, nous devons garantir des résultats maximums pour chaque dollar des contribuables qui est dépensé. Nous gérerons nos ressources efficacement en réaffectant à des priorités supérieures des fonds attribués à des priorités moindres, en menant les activités du gouvernement avec transparence et de façon responsable et en nous conformant toujours aux normes éthiques les plus élevées. Les Canadiens et les Canadiennes n'exigent et ne méritent rien de moins.

Je me suis fermement engagé à travailler avec les membres civils et militaires de l'Équipe de la Défense pour réaliser ces priorités et, ce faisant, préparer le ministère de la Défense nationale et les Forces canadiennes à relever les défis de l'avenir.

L'honorable Bill Graham, C.P., député
Ministre de la Défense nationale

Déclaration de la direction

Je soumets, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 du ministère de la Défense nationale.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les renseignements sur les dépenses prévues qu'il contient respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et elle sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs fournis.

W. P. D. Elcock
Sous-ministre
le 21 septembre, 2004

Table des matières

Une version électronique de ce rapport peut être consultée à l'adresse :
http://www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp/rpp_f.asp

Note : La version électronique du rapport contient des liens hypertextes qui permettent d'obtenir de plus amples renseignements.

Message du Ministre iii
Déclaration de la direction vi
Section 1 : Survol de la planification 1
Contexte ministériel 1
Raison d'être 1
Portefeuille de la Défense 1
Partenaires clés 2
Avantages et résultats pour les Canadiens 3
Contexte de planification 4
Examen de la politique internationale/Examen de la politique de défense 5
La Politique de sécurité nationale 5
Le contexte international de la sécurité et la sécurité nationale 6
Développements aux États-Unis et évolution des relations canado-américaines 6
Évolution de la situation de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des Nations Unies et de l'Union européenne 7
La campagne internationale contre le terrorisme 8
Rythme des opérations 8
Transformation 9
L'évolution démographique et le nouveau visage du Canada 9
Priorités financières, budget 2004 et gestion des ressources 9
Leçons retenues et nouvelles orientations 10
Défis et risques 13
Régénération des membres des FC 14
Autres régénérations requises 14
Employés civils 15
Section 2 : Plans et priorités 16
Introduction 16
Priorités ministérielles de la Défense 16
S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et renforcer les relations stratégiques 16
Transformer et moderniser les Forces canadiennes 17
Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable 18
Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources 19
Relations entre les priorités ministérielles de la Défense et les programmes de capacités 20
Programmes de capacités 21
Exécution des opérations 21
Mise sur pied des forces 25

Soutien des forces ... 36
Commandement et contrôle ... 42
Politique et stratégie du Ministère ... 45
Organisation du portefeuille de la Défense : Secrétariat national de recherche et de sauvetage et Programme national de recherche et de sauvetage ... 61
Mandat, responsabilités et partenaires ... 61
Plans et priorités ... 62
Survol des ressources ... 63
Section 3 : Survol des finances et du Ministère ... 66
Aperçu des dépenses prévues ... 67
Tableau 1 : Sommaire des dépenses d'immobilisations par programme de capacités .. 68
Tableau 2a : Renseignements sur les dépenses au titre des projets du programme d'équipement (en milliers de dollars) ... 69
Tableau 2b : Programme de construction – Dépenses de plus de 60 millions de dollars (en milliers de dollars) ... 74
Tableau 3 : Rapport d'étape sur les grands projets de l'État ... 74
Tableau 4 : Résumé des paiements de transfert ... 75
Tableau 5 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert ... 75
Tableau 6 : Sources de recettes disponibles et non disponibles, par programme de capacités ... 76
Tableau 7 : Coût net du programme pour l'année budgétaire ... 76
Tableau 8 : Prêts, investissements et avances ... 77
Tableau 9 : Diversification des modes de prestation de services ... 77
Tableau 10 : Besoins en personnel civil ... 78
Tableau 11 : Besoins en personnel militaire (Force régulière) ... 78
Tableau 12 : Besoins en personnel civil et militaire ... 79
Tableau 13 : ETP militaires (Force régulière), par grade ... 80
Tableau 14 : ETP civils, par catégorie professionnelle ... 81
Section 4 : Tableaux financiers de certaines organisations du portefeuille de la Défense 82
Tableau 1 : Réserve ... 82
Tableau 2 : Centre de la sécurité des télécommunications ... 83
Tableau 3 : Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes ... 83
Tableau 4 : Cabinet du Juge-avocat général ... 83
Tableau 5 : Recherche et développement pour la défense Canada ... 84
Section 5 : Autres renseignements ... 85
Déploiements outre-mer prévus pour 2004-2005 ... 85
Afrique ... 85
Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest ... 86
Amérique centrale et Caraïbes ... 87
Europe et région des Balkans ... 87
Moyen-Orient ... 87
Coûts estimatifs des opérations internationales des FC ... 89
Lois et règlements administrés par le MDN ... 90
Organigramme ... 92
Sources de renseignements ... 93

Renseignements sur les plans et les priorités 93
Renseignements d'ordre financier 93
Renseignements généraux 93
Sites Internet 93
Index 94

Section 1 : Survol de la planification

Contexte ministériel

Raison d'être

Le ministère de la Défense nationale (MDN), les Forces canadiennes (FC) ainsi que les organisations et les agences qui forment le portefeuille de la Défense (et qu'on appelle ensemble « la Défense ») ont pour mission de défendre le Canada ainsi que les intérêts et les valeurs des Canadiens, tout en contribuant à la paix et à la sécurité dans le monde.

Portefeuille de la Défense

La mission de la Défense est remplie par le MDN, les FC et plusieurs organisations et agences connexes dont le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) et Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC).

Outre les trois armées (les Forces maritimes, l'Armée de terre et la Force aérienne), les FC comprennent les organisations et les services de soutien suivants :

- un service de police comprenant la Police militaire et le Service national des enquêtes, qui est placé sous la direction du Grand prévôt des Forces canadiennes;
- un système de justice qu'administre le Juge-avocat général;
- des services d'aumônerie;
- des réseaux étendus de télécommunication, au Canada et à l'étranger;
- des services de lutte contre les incendies;
- des services médicaux et dentaires, puisque les membres des FC ne sont pas assujettis à la *Loi canadienne sur la santé* de 1984 ni au Régime de soins de santé de la fonction publique, que parraine le Conseil du Trésor;
- le Programme des cadets du Canada et les Rangers juniors canadiens;
- l'Académie canadienne de la Défense;
- l'Autorité de règlement des griefs des Forces canadiennes;
- l'Agence de logement des Forces canadiennes;
- l'Agence de soutien du personnel des Forces canadiennes.

La Défense comprend aussi des organisations qui relèvent directement du ministre de la Défense nationale. Ce sont :

- le Comité des griefs des Forces canadiennes;
- le Cabinet du Juge-avocat général;
- la Commission d'examen des plaintes concernant la police militaire du Canada;
- le Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes;

- le Secrétariat national de recherche et de sauvetage;
- le Bureau du commissaire du Centre de la sécurité des télécommunications.

Selon la *Loi sur la défense nationale*, le MDN et les FC sont des entités distinctes qui travaillent en étroite collaboration, sous la direction du ministre de la Défense nationale. Le ministre de la Défense nationale a des responsabilités particulières en vertu de cette Loi ainsi que des responsabilités relativement à l'administration d'autres lois, règlements et ordonnances (voir la section 5 de ce rapport).

La reddition de comptes au MDN et dans les FC est décrite en détail dans le document intitulé *Organisation et reddition de comptes : Guide à l'intention des membres des Forces canadiennes et des employés du ministère de la Défense nationale*. La reddition de comptes à l'égard des résultats et les mesures du rendement connexes au niveau des sous-ministres adjoints et des Chefs d'état-major des armées sont décrits dans le Plan de la Défense en direct. Un organigramme du MDN est présenté à la section 5 de ce rapport.

Partenaires clés

Le MDN et les FC travaillent avec de nombreux partenaires canadiens et étrangers qui appuient la mission, les programmes et les activités de la Défense. La diversité de nos partenaires témoigne bien de l'étendue du mandat du Ministère. Au nombre de ces partenaires et parties intéressées figurent :

- les parlementaires, et notamment le Comité permanent de la défense nationale et des anciens combattants et le Comité permanent de la sécurité nationale et de la défense;
- d'autres ministères et organismes fédéraux, et particulièrement Affaires étrangères Canada, l'Agence canadienne de développement international, Sécurité publique et Protection civile Canada, Pêches et Océans Canada, Environnement Canada, Anciens Combattants Canada, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Industrie Canada, le ministère de la Justice, Patrimoine canadien, Citoyenneté et Immigration Canada, Transports Canada, le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada, le Bureau du Conseil privé, le ministère des Finances, l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, Santé Canada et le Conseil national de recherches du Canada;
- les administrations provinciales, territoriales et municipales;
- des intervenants du secteur privé ainsi que des organisations non gouvernementales et des groupes de citoyens canadiens comme le Comité consultatif de l'industrie de défense, la Conférence des associations de la défense, la communauté des sciences et de la technologie, l'Institut de recherche en politiques publiques, l'Institut canadien des affaires internationales et l'Association canadienne pour les Nations Unies;
- des syndicats;
- des établissements d'enseignement et le milieu universitaire canadien;
- des médias canadiens et internationaux;
- des représentants de forces armées et de gouvernements étrangers;
- les États-Unis, particulièrement par le biais de la Défense aérospatiale de l'Amérique du Nord (NORAD); d'autres alliés ou pays aux vues analogues, par le biais d'organisations multilatérales comme l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord (OTAN), les Nations Unies (ONU) et l'Union européenne (UE); et des partenaires du milieu du renseignement.

Les partenariats et les relations que la Défense a formés, développés et maintenus permettent d'appuyer les efforts et les priorités du gouvernement et d'assurer une coordination et une coopération horizontales dans maints dossiers de sécurité et de protection publique. Dans le contexte actuel de la sécurité, les dénouements nationaux et internationaux se confondent de plus en plus, et des solutions et des partenariats novateurs doivent être envisagés. Cette situation offre à la Défense des possibilités uniques; nous devrons notamment étudier des façons d'utiliser nos ressources plus stratégiquement et d'améliorer notre façon de contribuer aux priorités du gouvernement du Canada et de répondre aux besoins des Canadiens.

Avantages et résultats pour les Canadiens

Le MDN et les FC contribuent chaque jour de façon importante à la sécurité et au bien-être des Canadiens. Cette contribution est l'aboutissement de nombreux engagements permanents et en évolution, au Canada et à l'étranger.

Avec le déploiement en 2004-2005 de plus de 3 800 militaires dans le cadre de 16 missions internationales et de 45 attachés auprès de 31 missions diplomatiques couvrant 133 pays, la Défense joue un rôle clé dans l'amélioration de la réputation du Canada et dans la promotion des valeurs et des intérêts du pays à l'étranger. Notre contribution à la paix et à la sécurité dans le monde aide à stabiliser des régions déchirées par la guerre, à sécuriser le commerce et à promouvoir les droits de la personne, la liberté et la démocratie. En participant au rétablissement de la stabilité et au règlement des conflits à la source, les Forces canadiennes contribuent à assurer la sécurité des Canadiens.

Le Canada profite également de son étroite coopération avec les États-Unis dans la défense de l'Amérique du Nord. Notre participation à la défense du continent nous permet de tirer avantage d'une expérience inestimable dans le domaine des opérations et de l'instruction, d'avoir un mot à dire dans des décisions qui touchent notre sécurité, de partager des renseignements en matière de défense et obtenir l'accès à des technologies importantes et au vaste marché de la défense des États-Unis.

Au pays, les Forces canadiennes protègent les Canadiens et affirment la souveraineté du Canada en surveillant et en patrouillant les côtes, le territoire et l'espace aérien du pays. Les FC assurent des secours en cas de catastrophe, appuient quotidiennement d'autres ministères et organismes et aident à faire appliquer la loi dans notre champ de compétence. La Défense est associée à des collectivités de tout le pays par plus de 300 unités de la Réserve, 165 patrouilles de Rangers canadiens, plus de 1 100 unités de cadet et 100 patrouilles de Rangers juniors canadiens. La Défense offre aussi des possibilités à des résidents de collectivités isolées du Canada, particulièrement de collectivités autochtones, par le biais des Rangers canadiens et du Programme des Rangers juniors canadiens. À l'heure actuelle, 3 000 Rangers juniors canadiens de 100 communautés éloignées et isolées du pays s'ajoutent à 4 000 Rangers canadiens à l'œuvre dans 165 communautés.

Principal employeur de la fonction publique du Canada et deuxième employeur en importance au pays, la Défense a un effet direct important sur l'économie nationale. Si l'on prend en compte l'effectif de la Force régulière et de la Réserve et les employés civils du MDN et des organismes du portefeuille de la Défense, celle-ci emploie environ 100 000 personnes. Nous investissons également des milliards de dollars dans des industries de défense comme l'industrie aérospatiale, la construction navale et l'électronique, et dans des secteurs qui nous fournissent des biens et des services – le bâtiment, l'approvisionnement en carburant et les transports, par exemple.

La Défense contribue à faire du Canada un chef de file dans le domaine de l'apprentissage en favorisant le perfectionnement professionnel et l'éducation de son effectif par l'intermédiaire de l'Académie

canadienne de la Défense et de ses composantes (le Collège militaire royal du Canada, par exemple) et par l'instruction professionnelle qui est donnée dans les écoles des FC. La Défense encourage aussi les Canadiens à s'intéresser à l'éducation et à la recherche en matière de défense par le biais du Forum sur la sécurité et la défense. La Défense est un ardent promoteur de la recherche et du développement sur la scène fédérale; elle contribue à l'innovation au Canada par les travaux que mène Recherche et développement pour la défense Canada sur des projets qui ont un effet bénéfique sur l'environnement – la recherche sur les piles à combustible, par exemple.

La Défense joue en outre un rôle important en matière de gérance de l'environnement, collaborant avec d'autres institutions publiques et des organisations non gouvernementales à la protection d'importants secteur écologiques comme les écosystèmes du chêne de Garry en Colombie-Britannique, les prairies à herbes hautes du Manitoba, des zones humides d'importance internationale au Québec et les habitats d'espèces en péril dans des secteurs qui relèvent de la Défense partout au pays.

Par le biais du Cabinet du Juge-avocat général, la Défense donne l'exemple au monde entier en matière de justice militaire. Comme le très honorable Antonio Lamer l'a écrit dans son rapport, « […] par suite des modifications apportées par le projet de loi C-25, le Canada s'est doté d'un système très solide et équitable de justice militaire dans lequel les Canadiens peuvent avoir confiance ».[1] Le juge en chef Lamer a aussi noté que ces modifications n'étaient pas passées inaperçues à l'étranger; dans la conclusion de son rapport, il indique en effet qu'« [il] n'est pas étonnant que les observateurs de l'étranger considèrent qu'ils peuvent s'en inspirer ».[2]

Grâce au travail des FC au pays et à l'étranger, la Défense est devenue un élément important de l'histoire, du patrimoine et de l'identité du Canada. Par sa présence dans toutes les provinces, dans les territoires et dans la plupart des grandes communautés du pays et par sa participation à des déploiements à l'étranger, la Défense est l'une des institutions nationales les plus en vue du pays.

Contexte de planification

Le contexte de planification de la Défense comprend un large éventail de facteurs nationaux et internationaux. Pour remplir notre mandat, nous devons étudier continuellement les tendances et les développements nationaux et internationaux et en évaluer les conséquences éventuelles sur nos politiques, nos programmes et nos activités. En plus, le Gouvernement poursuit l'Examen de la politique internationale et l'Examen de la politique de défense, qui auront des répercussions considérables sur toutes nos activités.

L'évaluation de notre environnement stratégique nous aide à formuler nos priorités et à déterminer la ligne de conduite de l'organisation en fonction des paramètres fixés par le gouvernement. Une bonne compréhension du contexte de planification permet au MDN et aux FC de s'assurer qu'ils sont prêts à répondre aux besoins actuels et futurs du Canada en matière de défense et de sécurité.

Dans l'année qui vient, les principaux points que la Défense devra considérer dans sa planification sont :

- l'Examen de la politique internationale/Examen de la politique de défense;
- la Politique de sécurité nationale;
- le contexte international de la sécurité et son incidence sur la sécurité nationale;

---

[1] Le premier examen indépendant par le très honorable Antonio Lamer, C.P., C.C., C.D., 3 septembre 2003, p. 1.

[2] *Ibid.*, p. 113.

- les développements survenus aux États-Unis et l'évolution des relations canado-américaines;
- l'évolution de la situation de l'OTAN, de l'ONU et de l'UE;
- la campagne internationale contre le terrorisme;
- le rythme des opérations;
- la transformation;
- l'évolution démographique et le nouveau visage du Canada;
- les priorités budgétaires ainsi que la gestion et la réaffectation des ressources.

Examen de la politique internationale/Examen de la politique de défense

Le gouvernement entame un examen exhaustif de la place qu'occupe le Canada sur la scène mondiale. Le ministre des Affaires étrangères dirige l'élaboration d'une structure intégrée et cohérente en matière de politique internationale régissant la diplomatie, la défense, le développement et les échanges commerciaux, en collaboration avec les ministres du Commerce international, de la Défense nationale, de la Coopération internationale et des Finances. L'examen vise notamment à cerner les priorités du Canada en matière de défense. Le ministère de la Défense nationale entreprend aussi son propre examen de la politique de défense afin de définir pour le Canada une nouvelle politique de défense bien adaptée aux défis du XXI^{e} siècle. Les principes et les initiatives énoncés dans la politique de sécurité nationale du gouvernement serviront de fondement aussi bien à l'Examen de la politique internationale qu'à l'Examen de la politique de défense.

La Politique de sécurité nationale

La Politique de sécurité nationale est un cadre à long terme axé sur trois intérêts fondamentaux en matière de sécurité nationale : protéger le Canada et les Canadiens, au pays et à l'étranger; s'assurer que le Canada n'est pas une source de menaces pour ses alliés; et contribuer à la sécurité internationale. La Politique fournit un plan d'action dans six domaines clés : le renseignement, la gestion des opérations d'urgence, la santé publique, la sécurité des transports, la sécurité à la frontière et la sécurité internationale. Elle prévoit aussi que la sécurité nationale figurera parmi les priorités de premier plan de l'examen de la politique internationale. Au nombre des principales initiatives en matière de défense figurent : la participation de la Défense à la création d'un Centre d'évaluation intégrée des menaces et l'accroissement du rôle joué par la Marine dans la sécurité maritime.

En décembre 2003, le gouvernement a créé un nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile dont le rôle consistera à mettre le pays à l'abri des catastrophes naturelles et des atteintes à sa sécurité et, le cas échéant, à intervenir. La Défense est l'un des nombreux ministères et organismes fédéraux qui ont contribué à assurer la sécurité des Canadiens depuis des années, dernièrement par le biais du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC)[3]. L'accent qui est ainsi mis sur la sécurité nationale nous offre l'occasion de réexaminer notre contribution à la sécurité intérieure, et d'étudier notamment le rôle et la capacité de la Réserve des Forces canadiennes.

[3] L'intégration du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (MSPPC) a été annoncée dans le discours du Trône du 2 février 2004.

Le contexte international de la sécurité et la sécurité nationale

Les événements du 11 septembre 2001 ont montré que le monde demeure dangereux et imprévisible. Compte tenu de la prééminence des États-Unis sur la scène internationale, la vision du monde de Washington a des répercussions considérables sur la sécurité internationale. Le contexte international de la sécurité est marqué par le terrorisme, des tensions régionales et interétatiques, et la prolifération de toutes sortes d'armes.

Nous faisons aujourd'hui face à un nouveau genre de terrorisme qui vise à causer des pertes massives et à paralyser des économies. Alors que s'ouvre le XXI[e] siècle, la principale menace à la sécurité gravite autour de cellules terroristes qui peuvent mener des actions aussi bien dans les régions montagneuses de l'Afghanistan que dans des villes européennes et nord-américaines.

Même si le nombre des conflits interétatiques a diminué depuis la fin de la guerre froide, les tensions régionales qui ont vu le jour du Moyen-Orient et de l'Asie du Sud à la péninsule coréenne et Taïwan ne sont pas de bon augure. L'instabilité qui persiste dans certaines parties de l'Afrique, de l'Amérique du Sud et de l'Asie donne à penser que les guerres civiles et les États en déroute qui ont tant préoccupé la collectivité internationale ces 15 dernières années vont continuer de le faire.

Les armes de destruction massive, qu'elles soient chimiques, biologiques, radiologiques ou nucléaires, sont au cœur de la plupart des discussions sur le nouveau contexte de la sécurité. La prolifération des technologies applicables aux armes et à leurs moyens d'emploi va se poursuivre; la possibilité que des organisations terroristes acquièrent des armes de destruction massive préoccupe la communauté internationale. L'idée que des terroristes obtiennent de telles armes inquiète franchement le Canada.

Ensemble, ces développements ont accru les inquiétudes que suscitent les menaces asymétriques, donné plus d'importance à la question de la sécurité nationale et amené des pays à réévaluer le rôle de leurs forces armées à l'intérieur de leurs frontières. Ces facteurs peuvent aussi avoir des répercussions notables au Canada, et le gouvernement sera encore appelé à intervenir dans la gestion de leurs conséquences éventuelles par des actions militaires, l'aide au développement ou la diplomatie.

Le Canada est aussi exposé à des menaces qui ne sont pas associées à des actes d'hostilité délibérés; la propagation des maladies en est un exemple. La poussée de SRAS (syndrome respiratoire aigu sévère) dans la région de Toronto et de Vancouver a montré que les épidémies n'ont pas de frontière et que, compte tenu de la multiplication des voyages internationaux, elles peuvent avoir des effets dévastateurs, non seulement sur la santé des Canadiens, mais aussi sur notre économie. Ajoutées aux préoccupations que suscitent le crime international et le cyberterrorisme, ces questions donnent plus d'importance à la sécurité nationale et accroissent la possibilité que des problèmes mondiaux touchent directement la sécurité des Canadiens.

Développements aux États-Unis et évolution des relations canado-américaines

Le gouvernement s'est engagé à énoncer une approche plus subtile de la gestion des relations canado-américaines, et la Défense est l'un des nombreux ministères et organismes fédéraux qui auront un rôle important à jouer.

Le Canada et les États-Unis entretiennent d'étroites relations en matière de défense et de sécurité depuis plus de 60 ans. Après les attentats du 11 septembre 2001, en réaction à la menace terrorisme, les États-Unis se sont affirmés davantage en Amérique du Nord et à l'étranger, et ce changement a profondément influencé la dynamique de nos relations.

Depuis le 11 septembre 2001, la Force aérienne a participé à l'opération *Noble Eagle* du NORAD dans laquelle des chasseurs américains et canadiens ont fait environ 34 000 sorties et ont été détournés de leurs patrouilles plus de 1 700 fois en réaction à des menaces potentielles.

S'agissant de la défense du continent, 2004 marquera le déploiement initial par les États-Unis d'un système de défense antimissiles balistiques. En mai 2003, le Canada a annoncé qu'il poursuivrait les pourparlers avec les États-Unis sur la participation possible du Canada à la défense antimissiles balistiques de l'Amérique du Nord. En janvier 2004, le ministre de la Défense nationale de l'époque, M. David Pratt, et le Secrétaire à la Défense des États-Unis, M. Donald Rumsfeld, ont échangé des lettres dans lesquelles ils ont indiqué leur intérêt réciproque pour l'exploration d'une participation possible du Canada, et ils se sont entendus sur la voie à suivre pour poursuivre le dialogue. Ces pourparlers visent d'abord à obtenir un accord qui assure la protection des citoyens canadiens, qui préserve le rôle central du NORAD pour la défense et la sécurité de l'Amérique du Nord et qui établisse une structure de coopération industrielle et technique. En août 2004, le Canada et les États-Unis ont modifié l'accord du NORAD pour rendre la fonction d'alerte aux missiles du NORAD accessible aux commandements américains chargés de la défense antimissiles.

Le gouvernement à manisfesté son intention de prendre une décision quant à la participation possible du Canada au système de défense antimissile une fois les discussions terminées et après avoir consulté le Parlement.

Le Groupe binational de planification créé pour améliorer la coopération du Canada et des États-Unis à la défense du continent va continuer son travail dans le domaine de la défense maritime et de l'appui aux organismes civils, au moins jusqu'en décembre 2004. À cette date, les deux gouvernements devront décider de l'avenir du Groupe. Le Canada a également accepté l'invitation des États-Unis de participer à l'Initiative de sécurité contre la prolifération, qui vise à contrer la prolifération des armes de destruction massive.

Ces développements ouvrent des possibilités exceptionnelles au Canada dans ses relations en matière de défense et de sécurité avec les États-Unis, notre plus proche allié.

Évolution de la situation de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord, des Nations Unies et de l'Union européenne

Pour aider le gouvernement à remplir son engagement d'affermir la réputation du Canada sur la scène mondiale, la Défense va continuer de travailler avec l'OTAN, l'ONU et l'UE.

L'une des initiatives les plus importantes issues du Sommet de Prague de 2002 a été la décision de créer une force d'intervention de l'OTAN pour fournir à l'Alliance une capacité essentielle d'intervention rapide en cas de crise internationale et de menace à la sécurité. Le gouvernement du Canada appuie pleinement cette initiative et il entend y contribuer des forces maritimes, terrestres et aériennes. Le Canada a aussi l'intention d'être un chef de file de l'OTAN en matière de transformation militaire, particulièrement dans la définition et l'expérimentation de nouveaux concepts opérationnels militaires. C'est dans cette optique que le Canada sera l'hôte d'une conférence internationale sur l'élaboration et l'expérimentation de concepts qui aura lieu à Calgary, en novembre 2004, sous l'égide du CAT OTAN et du US Joint Forces Command.

En 2004-2005, l'activité principale des FC intéressant l'OTAN sera le maintien d'un groupe de reconnaissance tactique auprès de la FIAS en Afghanistan. À l'automne de 2004, le Canada va également reprendre sa participation à la Force navale permanente de l'Atlantique.

Le Canada a entrepris de resserrer ses liens avec l'UE alors même que la Politique européenne de sécurité et de défense est en train d'être redéfinie. Le Canada va appuyer cette initiative dans la mesure où elle complète les activités et les ressources de l'OTAN.

Le Canada s'est engagé notamment envers les Nations Unies à continuer d'œuvrer à la création d'une capacité d'intervention rapide. La contribution prévue du Canada à la Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente des Nations Unies (BIRFA)[4] va comprendre une unité spéciale d'hélicoptères et un groupement tactique d'infanterie qui seront tous deux en mesure d'intervenir en moins de 30 jours. La mise en place de cette capacité initiale d'intervention est prévue pour la fin de 2005.

La campagne internationale contre le terrorisme

Le Canada va continuer de jouer un rôle important dans la campagne internationale contre le terrorisme.

D'octobre 2001 à octobre 2003, plus de 7 000 marins, soldats et aviateurs canadiens ont été déployés dans la région du golfe Persique et en Afghanistan pour l'opération *Apollo*. Dans le cadre de la mission de suivi, l'opération *Altair* (qui a commencé en janvier 2004 avec le déploiement du NCSM *Toronto* dans le golfe Persique), le Canada va affecter périodiquement un navire de guerre à la flotte de la coalition dirigée par les États-Unis.

En août 2003, dans le cadre de l'opération *Athena*, le Canada a déployé un groupe-bataillon d'infanterie et un quartier général de brigade à Kaboul, capitale de l'Afghanistan, pour former l'armature de la Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS), formation de l'OTAN disposant d'un mandat de l'ONU. Un détachement de transport aérien tactique appuie l'opération *Athena* en Afghanistan et, au besoin, des efforts humanitaires en Iraq. La première rotation de l'opération *Athena* en Afghanistan a été le plus important déploiement militaire du Canada depuis la guerre de Corée, et le contingent canadien représentait la plus importante contribution d'un pays à la FIAS. Notre présence militaire en Afghanistan fait partie intégrante de l'approche « 3D » (diplomatie, développement et défense) que le gouvernement du Canada a retenue pour rétablir la paix, la sécurité et la stabilité dans ce pays et faire en sorte qu'il ne serve plus de refuge aux terroristes. Les opérations canadiennes à Kaboul doivent se poursuivre jusqu'en août 2005. Après août 2004, notre contribution à la FIAS sera d'environ 800 soldats, dont un groupe-escadron de reconnaissance en Afghanistan et du personnel de soutien basé dans la région du golfe Persique.

Rythme des opérations

La contribution du Canada à la FIAS est un autre exemple de l'engagement du pays dans la campagne contre le terrorisme. Menant des opérations dans une région dangereuse et instable, la FIAS doit compter sur des soldats pleinement aptes au combat, habiles dans les négociations et doués d'empathie pour la population locale. L'excellence de nos soldats dans ces domaines est reconnue mondialement. Toutefois, alors que nos soldats se distinguent dans la FIAS, l'opération *Athena* met à l'épreuve les FC, et particulièrement l'Armée de terre.

---

[4] La BIRFA est une force multinationale non permanente de la taille d'une brigade qui a été créée pour fournir une capacité d'intervention rapide pendant une période maximale de six mois. Elle a été conçue pour mener des opérations de maintien de la paix en vertu d'un mandat donné par le Conseil de sécurité des Nations Unies en application du chapitre 6 de la Charte de l'ONU.

Les répercussions du rythme élevé des opérations sur le personnel et l'équipement des FC, particulièrement depuis le début de la campagne contre le terrorisme, vont nous obliger à faire une pause dans les opérations, ce qui permettra de régénérer les compétences et les capacités des soldats et des unités, de remettre à neuf, de remplacer et de moderniser l'équipement, et de parvenir à un équilibre entre les exigences du service militaire et les besoins des membres des FC et de leurs familles. Pendant cette période de régénération, la capacité des FC de mettre sur pied des forces déployables sera limitée.

Le Canada n'est pas le seul dans cette situation. La communauté internationale diminue de plus en plus ses opérations de paix – en Afghanistan, en Afrique et ailleurs –, ce qui présentera des défis à l'OTAN, à l'ONU et à plusieurs de nos alliés.

Le Canada, ayant connu un rythme d'opérations élevé depuis longtemps, devra concentrer ses efforts et devenir plus stratégique pour répondre aux demandes de forces à compter de la fin de l'été, quand l'opération *Halo* se terminera et que la taille de la Force opérationnelle à Kaboul sera réduite.

Transformation

Alors même qu'elle s'efforce de répondre à la demande d'opérations militaires, la Défense (comme toutes les organisations militaires) doit relever les défis que soulèvent l'évolution du contexte de la sécurité et la rapidité des changements technologiques. En fait, la transformation est devenue une priorité ministérielle clé de la Défense, et c'est à ce titre qu'il en sera en question en détail dans la section 2.

L'évolution démographique et le nouveau visage du Canada

L'évolution démographique de la population active du Canada va poser des problèmes aux gestionnaires des ressources humaines de la Défense puisque le nombre des prises de retraite augmente et que la proportion des jeunes dans la population canadienne (c.-à-d. les 16-30 ans, qui ont toujours constitué le bassin naturel de recrutement des FC et de la fonction publique) diminue. La composition ethnoculturelle de la population canadienne évolue également : l'immigration en provenance de pays non européens augmente et un nombre plus important que jamais de Canadiens appartiennent à des groupes de minorités visibles. Ces facteurs font que la Défense devra renforcer la planification de ses ressources humaines. Pour commencer, la Défense, consciente de l'évolution du marché du travail et de la nécessité de cultiver la diversité, va poursuivre son programme de recrutement axé sur les groupes qui sont sous-représentés dans son effectif.

Priorités financières, budget 2004 et gestion des ressources

Le budget 2004 témoigne de l'importance qu'accorde le gouvernement à la Défense et il reconnaît le rôle que nous avons à jouer dans la place qu'occupe le Canada dans le monde et dans la sécurité des Canadiens. Le budget contient de nouveaux crédits qui permettront de répondre aux besoins opérationnels des FC et de moderniser et d'acquérir des capacités clés; il prévoit également des allégements fiscaux pour les membres des FC déployés outre-mer en reconnaissance de leur contribution spéciale. Ces mesures vont aider à atténuer les pressions financières qu'entraînent les opérations et elles vont nous permettre d'affecter des crédits à d'autres priorités de la Défense.

Le gouvernement s'est aussi clairement engagé à améliorer la reddition de comptes, la responsabilité financière et l'éthique; il est en train d'adopter un éventail de mesures pour garantir la bonne gestion de l'argent des contribuables canadiens.

C'est dans le cadre de cet effort que le gouvernement a créé le Comité d'examen des dépenses. Le Comité sera chargé d'évaluer les programmes et les crédits pour s'assurer que les dépenses sont à la fois contrôlées et étroitement alignées sur l'évolution des priorités du gouvernement. Le Comité d'examen des dépenses devra notamment faire des examens horizontaux des immobilisations, des acquisitions et des marchés, des services informatiques (gestion de l'information et technologies de l'information), des infrastructures et des services professionnels.

Pour accroître la reddition de comptes et la transparence, le gouvernement aura créé, d'ici l'automne 2004, le cadre de gestion, de ressources et de résultats (CGRR). Le CGRR remplacera le Cadre de planification, de rapport et de responsabilisation (CPRR) de 1996. En vertu du CGRR, les ministères devront établir un lien entre leurs dépenses réelles et prévues et leurs objectifs stratégiques en s'appuyant sur des mesures de rendement et des résultats clairs. La Défense souscrit pleinement à cette initiative et elle y donnera suite en fournissant des renseignements qui aideront à établir un lien entre les ressources et les résultats.

En plus de contribuer aux efforts de tout le gouvernement dans ce domaine, la Défense cherche toujours des moyens d'optimiser la gestion de ses ressources. Elle y parvient en mettant l'accent sur la réaffectation des ressources, une bonne fonction de contrôle et une responsabilisation en matière de gestion. Prises ensemble, nos activités dans ce domaine vont contribuer à améliorer les capacités de défense du Canada tout en assurant une meilleure reddition de comptes dans la gestion des fonds publics, et cela, dans l'esprit des priorités du gouvernement et comme le souhaitent les Canadiens.

Leçons retenues et nouvelles orientations

Toujours soucieux de s'améliorer, le MDN et les FC évaluent constamment leur efficience et leur conformité aux règlements et aux politiques de l'Administration. Cette année, diverses organisations de la Défense ont étudié leurs activités et trouvé des moyens de travailler plus efficacement et d'améliorer le soutien qu'elles offrent dans des domaines allant de l'administration aux opérations en passant par la qualité de la vie. Voici quelques exemples d'initiatives qui vont mener à des gains d'efficience administrative et permettre une meilleure responsabilisation en matière de gestion.

- le Comité consultatif du Ministre sur l'efficacité administrative a mené un examen indépendant de l'efficacité administrative et proposé des moyens de faire des économies, particulièrement dans la région de la capitale nationale. Quand elles seront entièrement appliquées – et la mise en application du plan est en cours d'élaboration –, les recommandations du Comité devraient procurer des économies de 85 millions de dollars par an.

- Depuis le lancement de l'évaluation des capacités de sa fonction de contrôleur moderne en 1999, le MDN a préconisé une « gestion moderne de la Défense ». En concentrant ses énergies sur certaines activités de gestion (la stratégie des RH, la fonction de contrôleur moderne, le cadre de gestion intégrée de la Défense et la stratégie de gestion de l'information), le MDN a fait connaître ses objectifs de modernisation de la gestion dans toute la Défense. Le programme de modernisation de la gestion a pris fin le 31 mars 2004 pour céder la place au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG), qui prévoit une série de principes pangouvernementaux d'excellence en gestion. L'exercice 2004-2005 sera déterminant pour le MDN, puisque le Ministère entend mettre l'accent pendant l'année sur l'amélioration de la responsabilisation en matière de gestion et intégrer la CRG à ses processus de gestion.

- En appliquant un cadre de gestion et de responsabilisation approuvé par le Conseil du Trésor et axé sur les résultats, la Défense a confirmé que le Forum sur la sécurité et la défense, programme de

2 millions de dollars, atteint ses grands objectifs et que le gouvernement en a pour son argent. Le Forum sur la sécurité et la défense subventionne des universités et des étudiants canadiens afin de promouvoir l'étude et la recherche dans des domaines intéressant la défense du Canada, aujourd'hui et demain. Le programme laisse toute liberté aux universités, chacune étant cependant tenue de rendre des comptes dans un rapport annuel qui est évalué par un comité indépendant.

- Le milieu fédéral de la publicité, Défense comprise, a récemment été confronté à de nombreuses difficultés en ce qui concerne l'adjudication, la gestion et le placement de la publicité. Le Groupe de la publicité du Sous-ministre adjoint (Affaires publiques) (SMA[AP]) a fait l'objet non seulement d'une vérification interne du Service d'examen, mais aussi d'une vérification pangouvernementale menée par le Bureau du vérificateur général. À la lumière des examens internes menés par le SMA(AP) et des recommandations des vérifications de l'extérieur, le Groupe de la publicité a pris des mesures pour améliorer ses pratiques; il a resserré le processus de demande de services, il a amélioré les contrôles internes appliqués aux dépenses de publicité, il a encouragé le personnel de la publicité à suivre une formation spécialisée et il a assuré le respect des règles et des règlements relatifs aux marchés du Conseil du Trésor.

Sur le plan opérationnel, les évaluations du rendement et les enseignements tirés des opérations continuent de faire évoluer la Défense. En voici des exemples.

- Compte tenu du rythme élevé des opérations et de l'évolution récente du contexte de la sécurité, le Groupe du Sous-chef d'état-major de la Défense (SCEMD) a procédé à une importante restructuration dans le but de clarifier les responsabilités au chapitre du commandement et du contrôle des déploiements opérationnels et de la mise sur pied des forces. Ces changements organisationnels sans incidence budgétaire permettront au SCEMD de se concentrer davantage sur la réussite des opérations et sur les aspects transformationnels du développement d'une force interarmées.
- S'appuyant sur un système dynamique d'apprentissage continu destiné à favoriser la réussite des opérations, le processus des leçons retenues des FC se révèle très profitable. Par exemple, l'utilisation d'une équipe d'activation de théâtre dans la mise en place de la mission du Canada en Afghanistan a beaucoup accru la disponibilité opérationnelle des troupes déployées dans la première rotation. Les leçons retenues depuis le début de l'opération *Athena* seront appliquées aux opérations futures.
- Des inquiétudes ont été formulées au sujet de l'évolution de la nature des opérations militaires (menaces asymétriques, opérations d'information, recherche de renseignement, etc.) et du soutien juridique dont dispose le Groupe des opérations d'information des Forces canadiennes (GOIFC) pour traiter des affaires qui font intervenir le droit des opérations d'information. Cette nouvelle discipline juridique a été jugée assez importante pour que le JAG décide l'an dernier de donner au GOIFC les ressources juridiques dont il a besoin pour faire face à un accroissement de la demande d'avis juridiques dans ce domaine de plus en plus sollicité des opérations militaires. Les services juridiques relatifs aux opérations devraient prendre plus d'importance encore dans l'année qui vient par suite de l'intérêt croissant des clients, et le JAG va selon toute vraisemblance créer une direction juridique du renseignement et des opérations d'information.

Le MDN a amélioré la qualité de la vie des membres des FC en réformant les soins de santé et les pensions, modifié son approche du recrutement et donné aux FC un bon mécanisme de règlement des griefs. Le budget 2004 a également prévu une exonération d'impôt pour les membres des Forces

canadiennes affectés à certaines missions outre-mer. Voici des renseignements sur quelques-unes de ces initiatives.

- Selon des rapports de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes, du Service d'examen, de la Commission d'enquête sur la Croatie et du Commissaire adjoint (à la retraite) de la GRC, Lowell Thomas, les FC ne sont pas en mesure d'offrir les soins de santé mentale qu'exige une force armée moderne. La demande croissante de services de santé mentale peut tenir à l'augmentation du rythme des opérations ces dernières années, à la manifestation tardive des symptômes des traumatismes liés au stress et au succès des efforts concertés qui ont été faits pour sensibiliser les militaires et encourager les victimes à faire appel aux services de santé mentale. C'est en réaction à ces constatations que le Projet de santé mentale a été approuvé, en septembre 2003, en vue d'être étudié plus à fond par le Ministère. Cette initiative prévoit l'amélioration des capacités actuelles des FC en matière de santé mentale par la définition d'un concept des opérations, la création d'une structure de santé mentale et l'optimisation des ressources que les FC affectent à la santé mentale.

- Pour être en mesure de donner suite efficacement et en temps opportun à des plaintes qui sont de plus en plus nombreuses, le Bureau de l'Ombudsman a réparti ses enquêteurs en deux équipes : l'équipe d'intervention spéciale de l'Ombudsman, qui fait enquête sur les questions complexes et systémiques, et l'équipe des enquêtes générales, qui s'occupe des autres plaintes, de façon moins formelle. Chaque année, l'Ombudsman reçoit environ 1 600 plaintes qui portent par exemple sur les avantages sociaux, la libération, le harcèlement et les affectations.

- Disposant de 16 centres de règlement des conflits disséminés dans le pays, le Programme de gestion des conflits va continuer de promouvoir l'utilisation du mode alternatif de règlement des conflits (MARC) par la communication, la formation et l'éducation et d'offrir des services d'intervention comme l'encadrement, l'évaluation du milieu de travail et la médiation. La Défense encourage l'utilisation du MARC à toute étape d'un conflit, le plus tôt possible et au plus bas niveau possible. Les centres de règlement des conflits ont recours au MARC pour aider les parties à trouver leur propre solution. En réglant leurs différends d'une manière constructive, les parties à un conflit peuvent rétablir la confiance et de bonnes relations de travail.

- Un régime de retraite moderne et efficace est l'une des façons clés pour les FC de reconnaître les besoins de leurs membres et les caractéristiques particulières du service militaire. Les modifications à la *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* contenues dans le projet de loi C-37, qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003, visent à aligner les mécanismes de pension des FC sur les objectifs et les initiatives actuels du MDN dans le domaine des ressources humaines, à reconnaître la situation particulière des membres des FC et à faire en sorte que le régime se compare à celui d'autres grands employeurs canadiens. Les modifications prévoient notamment :
  - l'établissement d'un lien direct entre l'admissibilité à la pension et le nombre d'années de service dans les FC, par opposition à la période de service que le militaire a accepté de faire;
  - l'admissibilité à une pension immédiate non réduite après 25 ans de service rétribué dans les FC;
  - la fixation à deux ans de la période minimale d'admissibilité à une prestation de pension;
  - la possibilité de transférer la valeur d'une pension à un autre régime de retraite;
  - la possibilité pour les militaires en service de garder leurs prestations actuelles;
  - l'application de la pension aux réservistes.

- Conscient de ce que les membres des FC doivent souvent remplir leurs fonctions dans des conditions dangereuses, le gouvernement fédéral a annoncé, dans le Budget 2004, qu'une exonération fiscale sera accordée aux membres des Forces canadiennes et aux policiers et qui s'appliquera à tous les déploiements, à l'exception des missions à faible risque. Environ 3 000 membres des FC et policiers déployés aux missions à haut risque et à risque moyen à l'étranger bénéficieront d'une exonération fiscale, y compris ceux qui sont affectés en Afghanistan, en Bosnie-Herzégovine et en Haiti.

  Cet allégement fiscal s'appliquera sur le revenu, jusqu'à concurrence du niveau maximal de solde d'un militaire du rang des FC – environ 6 000 $ par mois – et ce, au niveau fédéral et provincial. Compte tenu de la nature des missions auxquelles ils sont affectés, les membres des FC peuvent aussi être admissibles à la prime de service à l'étranger pour opérations et à des indemnités pour difficultés d'existence et risques.

- Dans le passé, l'affectation des recrues aux établissements d'instruction dépendait du nombre de personnes que ceux-ci pouvaient accueillir. Ce système n'aidait pas à optimiser le recrutement, puisque l'on demandait à des candidats d'attendre quand les établissements d'instruction étaient complets, et qu'il arrivait souvent que des aspirants de valeur perdent intérêt et retirent leur candidature. Pour corriger la situation, on enrôle maintenant les candidats qualifiés dès qu'ils se présentent et on les inscrit immédiatement au premier cours disponible de formation élémentaire de recrues. Le cour terminé, les recrues sont dirigées vers les établissements d'instruction ou les écoles, où ils attendent le début du cours suivant. Ce système permet aux FC d'admettre plus de recrues, mais il fait aussi que le personnel en attente d'instruction augmente. Pour remédier à la situation, le Groupe de l'instruction de soutien des FC (le GISFC, qui forme environ 50 p. 100 des membres des FC) a adopté une démarche plus directe et mieux ciblée. Le 1er avril 2003, le GISFC a créé le Centre de formation consécutive au recrutement pour offrir au personnel qui attend de suivre une instruction élémentaire dans le GPM une formation locale en cours d'emploi et un apprentissage par l'expérience dans des domaines comme les compétences militaires générales, la langue seconde et les compétences générales en informatique.

- Le personnel de recrutement des FC doit être sensible aux différences culturelles et il reçoit à cette fin une formation sur l'évolution du multiculturalisme au Canada, les divers styles de communication et les avantages que présente une force multiculturelle composée d'hommes et de femmes. Par souci d'inclusivité, les FC cherchent à recruter des membres de tous les milieux ethniques et culturels, hommes et femmes, qui pourront travailler comme recruteurs.

Il s'agit là de quelques exemples seulement de ce que la Défense fait pour préserver une culture d'apprentissage continu. Nous nous efforçons de respecter les normes pangouvernementales et nous sommes en train d'instituer et de remodeler des processus et des programmes internes qui permettront à la Défense de continuer de tirer des leçons de ses expériences et d'exploiter des idées nouvelles.

Défis et risques

Parallèlement, la Défense doit évaluer les défis et les risques qui l'attendent en tant qu'institution. Cet exercice crucial nous permet de relever les défis, d'atténuer les risques et d'exploiter les possibilités qui s'offrent, et ce, au profit non seulement de la Défense, mais aussi de l'administration fédérale et de la population canadienne.

Régénération des membres des FC

La « pause opérationnelle »

Les risques les plus importants dont la Défense a la responsabilité sont ceux auxquels font face les membres des FC qui participent à des opérations. Les FC disposent de procédures précises et confirmées pour reconnaître, classer et gérer les risques opérationnels, mais ces procédures et les décisions connexes des commandants opérationnels permettent seulement de réduire les dangers qui se présentent dans une zone de guerre, pas de les éliminer.

D'un point de vue opérationnel toujours, le rythme élevé des opérations et la pénurie chronique de membres des FC qui sont prêts et aptes à se déployer empêchent la Défense de répondre à toutes les demandes d'aide et parfois même d'appuyer des déploiements opérationnels. Il importe maintenant d'entamer une période de régénération pour permettre aux FC de respecter la politique du Chef d'état-major de la Défense selon laquelle deux missions à l'étranger d'un militaire doivent être espacées d'au moins 12 mois.

Si une situation d'urgence se présentait, les FC interviendraient. De plus, les opérations nationales ne sont pas assujetties à la période de régénération. La régénération aura les effets suivants :

- Les FC seront en mesure, dès novembre 2004, de déployer un groupe opérationnel naval formé de plusieurs navires et de leurs détachements aériens embarqués (un ou deux hélicoptères chacun). D'ici là, un navire seulement sera déployé à la fois.
- L'Armée de terre reprendra ses missions d'intervention rapide en juillet 2005 et elle sera en mesure de déployer deux groupes-bataillons à la fois en février 2006. D'ici là, l'Armée de terre ne pourra déployer qu'une seule force opérationnelle d'au plus 500 soldats à la fois et au même endroit.
- Depuis 2001, la Force aérienne a dû assurer des niveaux sans précédent de soutien à des théâtres dispersés et mener des opérations de surveillance intérieure qui ont mis à rude épreuve son personnel et ses ressources. Pour ramener ses capacités aux niveaux prévus de disponibilité et de préparation, la Force aérienne est en train de moderniser ses flottes et de reconstituer sa base de techniciens d'aéronefs.

Professionnalisation de la Police militaire

Le Plan de mise en œuvre de la structure des groupes professionnels militaires[5] pour la Police militaire et les officiers de la Police militaire a orienté la réforme de la Police militaire. Le financement des initiatives issues du PMOSGPM et le transfert de l'autorité de gestion et de l'École de la Police miliaire des Forces canadiennes sont essentiels à la professionnalisation de la Police militaire.

Autres régénérations requises

Les insuffisances de la doctrine sur les opérations interarmées et sur l'interopérabilité avec les alliés sont une autre source de risques pour les FC. L'élaboration d'une doctrine interarmées reconnue et de concepts pour l'avenir (le concept des opérations interarmées en 2012, par exemple) est une façon d'y remédier. Parvenir à une interopérabilité parfaite signifie qu'il faudra poursuivre les efforts qui ont été faits jusqu'ici dans l'acquisition de l'équipement, l'élaboration de la doctrine et l'instruction.

---

[5] L'équipe responsable du PMOSGPM PM a été formée le 1er juin 2000 et chargée de donner suite aux recommandations du Rapport d'enquête sur la Somalie, du Rapport Dickson, du Rapport Belzile, du projet de loi C-25 et de l'analyse de profession des officiers de la sécurité et de la police militaire.

Le MDN et les FC prévoient acquérir ou améliorer des équipements qui vont contribuer à moderniser et à transformer les FC. Par exemple, la Défense poursuit l'acquisition d'un système de canon mobile et de capacités accrues de C4ISR (commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance). Toutefois, en dépit des efforts qui sont faits actuellement pour accroître les acquisitions d'immobilisations, l'usure des systèmes d'armes, l'évolution rapide de la technologie et le coût des nouveaux systèmes d'armes vont constituer un défi de taille. Pour aider les décideurs à faire des choix inévitablement difficiles et les guider dans l'investissement stratégique de ressources limitées au titre des immobilisations, la Défense a énoncé un Plan d'investissement au titre des capacités stratégiques (PICS) qui s'étendra sur les 15 prochaines années.

Employés civils

La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* sera au cœur des changements apportés à la gestion de la fonction publique qui nécessiteront un réalignement des politiques et des pratiques relatives aux ressources humaines civiles tout en améliorant les services et l'évaluation des résultats et en accordant plus d'importance à notre capacité collective de planifier les ressources humaines. À ces défis s'ajoutera la réalité d'un effectif civil qui doit augmenter à mesure que la Défense confiera à des employés des tâches jusqu'ici cédées à contrat. La rationalisation et la transformation de notre gestion des ressources humaines vont probablement susciter aussi des difficultés, car ces tâches exigent que la gestion de l'information et les technologies de l'information (les « ressources humaines électroniques ») deviennent des outils clés dans la prestation de meilleurs services de gestion des ressources humaines.

De plus, la pression qu'impose constamment la charge de travail et la modernisation des RH pèsent sur notre système de prestation de services. Les centres de services des RH de la Défense ont beaucoup moins de moyens pour répondre aux besoins de leurs clients que ceux d'autres ministères de taille comparable.

Section 2 : Plans et priorités

Introduction

Chaque année, la planification de la Défense est influencée par notre contexte de planification, et notamment par le programme du gouvernement. Nous définissons en conséquence les priorités qui vont guider nos initiatives pendant l'année.

La Défense fait appel à cinq programmes de capacités[6] pour donner forme à ses initiatives. Les programmes de capacités – Exécution des opérations, Mise sur pied des forces, Soutien des forces, Commandement et contrôle et Politique et stratégie du Ministère – permettent ultimement à la Défense de remplir sa mission : défendre le Canada ainsi que les intérêts et les valeurs des Canadiens tout en contribuant à la paix et à la sécurité dans le monde.

Les programmes de capacités sont décrits dans le Plan de la Défense en direct, qui est le Plan d'activités de la Défense pour l'année financière courante et qui énonce les grandes lignes de la planification pour les trois années suivantes. Le Plan de la Défense présente les tâches et les initiatives de la haute direction, décrit les priorités horizontales et fixe la répartition des ressources.

On trouvera des précisions sur la planification et la gestion de la Défense à l'adresse www.vcds.forces.gc.ca/dpm .

Priorités ministérielles de la Défense

Les quatre grandes priorités ministérielles de la Défense pour l'année 2004-2005 ont été fixées en fonction des risques, des défis et des possibilités de l'heure. Elles correspondent à des choix stratégiques qui touchent tout le portefeuille de la Défense et à des domaines qui, de l'avis du ministre de la Défense nationale et de la haute direction de la Défense, appellent une intervention : action, développement ou amélioration. Les activités et les initiatives associées à ces priorités sont abordées tout au long de ce rapport.

Les priorités ministérielles de la Défense sont les suivantes :

- s'adapter à un contexte de sécurité en évolution et renforcer les relations stratégiques;
- transformer et moderniser les Forces canadiennes;
- mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable;
- maximiser l'efficacité de la gestion des ressources.

S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et renforcer les relations stratégiques

Si la Défense veut rester utile et apporter encore une contribution notable à la sécurité nationale et internationale, elle doit continuer de s'adapter à l'évolution du contexte de la sécurité et renforcer ses relations stratégiques. À cette fin, le MDN entend :

- contribuer à la campagne internationale contre le terrorisme;

---

[6] Les cinq programmes de capacités de la Défense correspondent à ce que le Conseil du Trésor appelle des « secteurs d'activité » ou des « résultats stratégiques » en ce qu'ils expriment sur le plan fonctionnel les priorités et les principes de gestion du Ministère.

- contribuer à l'Examen de la politique internationale et procéder à un Examen de la politique de défense;
- promouvoir d'autres relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale
- améliorer la capacité de renseignement de la Défense;
- renforcer les arrangements de défense et de sécurité conclus avec les États-Unis;
- étendre les partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Nous allons participer à l'élaboration d'une structure intégrée et cohérente de la politique internationale régissant la diplomatie, la défense, le développement et les échanges commerciaux, dans le cadre de l'Examen de la politique internationale. L'examen vise notamment à cerner les priorités du Canada en matière de défense. Le ministère de la Défense nationale entreprend aussi un examen de la politique de défense afin de définir pour le Canada une nouvelle politique de défense bien adaptée aux défis du XXI^{e} siècle.

Nous allons continuer de contribuer à la campagne internationale contre le terrorisme, principalement par le biais de l'opération *Athena* et de l'opération *Altair*. Nous allons aussi renforcer les arrangements conclus avec les États-Unis dans le domaine de la défense et de la sécurité – le NORAD, notamment – et promouvoir d'autres relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale. Nous allons participer à la planification de la Rotation 6 de la Force d'intervention de l'OTAN en 2006, ce qui amènera le Canada à participer à une série d'exercices d'entraînement et d'évaluation, de juillet à décembre 2005. Cette validation terminée, la Force d'intervention de l'OTAN sera prête à être déployée là où l'on en aura besoin.

Par ailleurs, la participation du Canada au programme JSF (avion d'attaque interarmées) que dirigent les États-Unis et qui marquera le lancement d'une nouvelle génération de capteurs avioniques et de technologies de furtivité et de fabrication va continuer de procurer des avantages financiers appréciables au secteur privé, fournir des renseignements importants aux FC et mener à l'établissement d'utiles relations de coopération avec d'autres pays partenaires. Le programme JSF a une grande visibilité aux États-Unis et il est considéré comme un modèle pour les programmes de coopération de l'avenir.

À la lumière particulièrement de la nouvelle Politique de sécurité nationale, nous allons aussi améliorer nos capacités de renseignement, de recherche et de développement, et de gestion des situations d'urgence de façon à mieux nous adapter à un contexte de sécurité en évolution. Dans le cadre de ces efforts, la Défense va étendre autant que possible ses partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé.

Par exemple, Recherche et développement pour la défense Canada (RDDC) va participer à des initiatives scientifiques et technologiques horizontales qui relèvent de la sécurité publique et de l'antiterrorisme – c'est-à-dire des projets comme l'Initiative de recherche et de technologie chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN), le Centre des technologies de lutte contre le terrorisme et le programme des technologies de sécurité publique.

Transformer et moderniser les Forces canadiennes

La protection des Canadiens et des intérêts des Canadiens au pays et à l'étranger passe par la transformation et la modernisation des FC. Compte tenu du contexte de la sécurité, la planification

stratégique des FC doit être axée sur les capacités qui répondent aux besoins actuels et futurs du Canada. Pour respecter cette priorité, la Défense entend :

- centrer sa planification stratégique sur les capacités requises;
- améliorer sa capacité d'intervenir efficacement dans des contextes interarmées, interorganismes et multinationaux;
- réaffecter rapidement aux initiatives prioritaires les ressources et les efforts afin d'accélérer le rythme de la transformation.

La transformation va prendre la forme d'une série de changements qui vont progressivement faire passer les capacités des FC de l'époque de la guerre froide et des opérations classiques de maintien de la paix à celle des opérations d'aujourd'hui et de demain. La transformation ne supposera toutefois pas une restructuration ou un rééquipement en bloc des FC. La priorité sera accordée à l'amélioration de notre capacité d'intervenir efficacement dans des contextes interarmées, interorganismes et multinationaux. La transformation va demander du temps et nécessiter des choix difficiles.

La transformation et la modernisation étant des principes directeurs, la Défense va voir à ce que les FC demeurent pertinentes et efficaces et qu'elles puissent relever les défis de l'avenir, au pays et à l'étranger. En alignant nos capacités sur les réalités financières et celles de la sécurité, nous allons être mieux à même de défendre les intérêts nationaux et internationaux du Canada. Le fondement de cette vision à long terme est décrit dans le Concept d'action stratégique; la transformation et la modernisation seront orientées par l'examen de la politique internationale et celui de la politique de défense. On trouvera de plus amples renseignements sur les initiatives de transformation et de modernisation ci-dessous, à la rubrique « Mise sur pied des forces » de la sous-section « Programmes de capacités ».

Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable

Pour que la Défense puisse remplir sa mission et se préparer à l'avenir, elle doit avoir et appuyer une Équipe qui soit professionnelle, efficace et viable. Cela nous oblige à améliorer nos processus de recrutement et de maintien à l'effectif et à moderniser la gestion de nos ressources humaines. À cette fin, la Défense devra :

- harmoniser les processus de recrutement et de maintien à l'effectif pour mieux répondre à nos besoins;
- moderniser la gestion de ses ressources humaines;
- encourager et soutenir l'apprentissage continu;
- continuer de consolider le système de soins de santé militaire;
- faire progresser le leadership en favorisant la diversité et l'inclusivité en milieu de travail;
- améliorer son niveau de bilinguisme;
- promouvoir le bien-être et la santé de l'effectif.

L'activité la plus importante consistera toutefois à mieux sensibiliser les membres des FC à l'ethos militaire et aux exigences de leur profession. Le manuel des FC intitulé *Servir avec honneur : La profession des armes au Canada* énonce les principes et la doctrine qui servent de fondement à toutes les politiques relatives au personnel et au perfectionnement professionnel des FC. Les valeurs militaires

canadiennes qui y sont exposées et les grands principes de l'ethos militaire affirment l'importance primordiale des qualités morales des membres des Forces canadiennes en temps de paix, au combat et dans les opérations hors guerre. Comme l'*Armée de terre du Canada, Servir avec honneur* jette les bases théoriques d'une défense nationale professionnelle, efficace et viable.

Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources

Compte tenu de l'évolution du contexte de la sécurité, des priorités du gouvernement et de la réalité financière, répondre aux besoins du Canada en matière de défense et de sécurité exige une bonne gestion des ressources. À cette fin, la Défense entend :

- maintenir son excellence en gestion en appliquant le plan d'action de la fonction de contrôleur[7] et en mettant l'accent sur le renforcement de la responsabilisation et des contrôles;
- mettre en œuvre la nouvelle stratégie de gestion de l'information et la nouvelle structure de gestion suite aux recommendations de l'Examen stratégique de la gestion de l'information du Ministère;
- poursuivre une culture d'excellence dans les communications internes.

Pour maintenir son excellence en gestion, la Défense va appliquer les prescriptions du document intitulé *Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense nationale* et le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor. Ces programmes visent avant tout à renforcer la responsabilisation et les contrôles, particulièrement dans le domaine de la gestion financière et des marchés. La Défense intensifie les efforts qu'elle fait pour assurer le respect, à tous les niveaux de l'institution, des dispositions de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Des améliorations sont en train d'être apportées aux systèmes de comptabilité et d'information financières pour en accroître la transparence et le contrôle. Nous allons aussi rendre les échanges de renseignements plus efficaces en appliquant une nouvelle stratégie de gestion de l'information et une nouvelle structure de gestion, et dans les communications internes.

[7] Le plan d'action de la fonction de contrôleur est maintenant intégré au document *Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense nationale*.

Relations entre les priorités ministérielles de la Défense et les programmes de capacités

Le tableau de concordance ci-dessous a été préparé pour mettre en évidence les relations entre les priorités ministérielles et les programmes de capacités de la Défense. On s'assure ainsi que les mesures de rendement de haut niveau ainsi que les renseignements sur les ressources affectées aux priorités ministérielles et aux initiatives connexes sont communiqués par le biais des programmes de capacités.

	PROGRAMMES DE CAPACITÉS					
PRIORITÉS MINISTÉRIELLES ET INITIATIVES CONNEXES	EXÉCUTION DES OPÉRATIONS	MISE SUR PIED DES FORCES	SOUTIEN DES FORCES	COMMANDEMENT ET CONTRÔLE	POLITIQUE ET STRATÉGIE DU MINISTÈRE	TYPE DE PRIORITÉ
S'adapter à un contexte de sécurité en évolution et renforcer les relations stratégiques						
• Contribuer à la campagne internationale contre le terrorisme	♦			♦		C
• Contribuer à l'Examen de la politique internationale et procéder à un Examen de la politique de défense					♦	C
• Promouvoir d'autres relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale	♦			♦	♦	C
• Améliorer la capacité de renseignement de la Défense				♦		
• Renforcer les arrangements de défense et de sécurité conclus avec les États-Unis	♦				♦	C
• Étendre les partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement et le secteur privé	♦			♦	♦	C
Transformer et moderniser les Forces canadiennes						
• Centrer la planification stratégique sur les capacités requises					♦	C
• Améliorer la capacité d'intervenir efficacement dans des contextes interarmées, interorganismes et multinationaux	♦			♦	♦	C
• Réaffecter rapidement aux initiatives prioritaires les ressources et les efforts afin d'accélérer le rythme de la transformation		♦	♦	♦	♦	C/N
Mettre en place et appuyer une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable						
• Harmoniser les processus de recrutement et de maintien à l'effectif pour mieux répondre à nos besoins		♦	♦		♦	C
• Moderniser la gestion des ressources humaines			♦		♦	C
• Encourager et soutenir l'apprentissage continu		♦	♦			C
• Continuer de consolider le système de soins de santé militaire		♦	♦		♦	C
• Faire progresser le leadership en favorisant la diversité et l'inclusivité en milieu de travail		♦			♦	C
• Améliorer le niveau de bilinguisme					♦	N
• Promouvoir le bien-être et la santé de l'effectif			♦		♦	C
Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources						
• Maintenir notre excellence en gestion en appliquant le plan d'action de la fonction de contrôleur[8] et en mettant l'accent sur le renforcement de la responsabilisation et des contrôles					♦	C
• Mettre en œuvre la nouvelle stratégie de gestion de l'information et la nouvelle structure de gestion					♦	C
• Poursuivre une culture d'excellence dans les communications internes					♦	C
Légende : C = Courante N = Nouvelle						

[8] Le plan d'action de la fonction de contrôleur est maintenant intégré au document *Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense nationale*.

Programmes de capacités

Exécution des opérations

Pour mener efficacement des opérations au pays et à l'étranger, la Défense doit compter sur des forces maritimes, terrestres et aériennes efficaces et professionnelles et sur l'appui de nombreux partenaires et organismes. Cet aspect de notre activité va des opérations internationales menées en collaboration avec l'OTAN et l'ONU aux opérations nationales comme la surveillance et le contrôle du territoire canadien en passant par les opérations continentales du NORAD.

Plans

La Défense va continuer de maintenir les niveaux de préparation qu'il faut pour participer à un large éventail d'opérations en cours et respecter des engagements, au pays et à l'étranger.

Sur le plan intérieur, les FC vont continuer de protéger le Canada en assurant la surveillance et le contrôle des abords et du territoire canadiens. Les Forces maritimes, en particulier, vont disposer d'un navire de garde sur chaque côte et d'un Centre des opérations maritimes en activité 24 heures par jour, sept jours par semaine. De même, l'Armée de terre demeurera prête à intervenir pour mener des opérations au sol. Les Rangers canadiens vont quant à eux augmenter le nombre de leurs patrouilles nordiques. La Force aérienne va continuer de surveiller et de contrôler les abords aériens et maritimes du pays.

Les FC vont continuer de maintenir leurs moyens de recherche et sauvetage (SAR) aux niveaux de préparation voulus. La Force aérienne atteindra sa pleine capacité opérationnelle, au début de l'exercice 2004-2005, grâce à l'hélicoptère de recherche et de sauvetage *Cormorant*. Cet aéronef très performant va accroître notre capacité et notre couverture SAR dans notre immense zone de responsabilité. Le projet d'aéronef de recherche et de sauvetage à voilure fixe (qui permettra de remplacer le CC-115 *Buffalo*) nous évitera de réduire la couverture SAR pendant la régénération et la transformation des flottes aériennes. Cette continuité des services sera obtenue en collaboration avec des autorités civiles comme la Garde côtière du Canada et l'Association civile de recherche et de sauvetage aériens. On trouvera de plus amples renseignements sur le Secrétariat national de recherche et de sauvetage et le Programme national de recherche et de sauvetage à la fin de cette section, sous la rubrique « Quelques organisations du portefeuille de la Défense ».

Les FC vont également continuer d'aider d'autres ministères et organismes (la Gendarmerie royale du Canada [GRC] et Sécurité publique et Protection civile Canada [SPPCC], par exemple) et d'autres ordres de gouvernement dans des domaines comme les recherches au sol, les opérations de répression du trafic des stupéfiants, les secours en cas de catastrophe, les opérations d'application de la loi, la protection des pêches et de l'environnement et les événements officiels.

La Défense va aussi demeurer prête à aider les autorités civiles nationales dans des domaines comme l'organisation d'événements internationaux au Canada (les sommets et les manifestations sportives, p. ex.) et à apporter une aide au pouvoir civil sur demande.

En ce qui concerne la défense du continent, les FC vont continuer d'assurer la surveillance et le contrôle de l'espace aérien de l'Amérique du Nord en participant à une opération canado-américaine du NORAD, l'opération *Noble Eagle*.

La Défense va aussi garder des forces pour appuyer diverses opérations internationales et demeurer prête à mener les actions suivantes :

- Déployer des forces partout au monde, à la demande du gouvernement, pour participer à des opérations de l'OTAN, de l'ONU ou de coalitions.
- Contribuer à la réalisation des engagements du Canada envers l'OTAN et l'ONU en disposant de forces maritimes, terrestres et aériennes capables d'intervenir rapidement face à des situations d'urgence internationales et à d'autres menaces à la sécurité. Cette tâche nous amènera à nous préparer, à compter de 2005, à une importante contribution à la Rotation 6 de la Force d'intervention de l'OTAN, en janvier 2006. Le Canada participe aussi au Système de forces en attente des Nations Unies (UNSAS), et il gardera des forces prêtes à participer à des opérations de l'ONU, en conformité avec le concept du niveau de déploiement rapide. Compte tenu du rythme actuel des opérations des FC, toutefois, et de ce que l'Armée de terre aura besoin d'une pause opérationnelle après août 2004, il ne sera pas possible d'affecter un groupe-bataillon d'infanterie et une unité d'hélicoptères aux forces en attente avant l'été 2005.
- Acheminer des fonds et du matériel de l'Agence canadienne de développement international (ACDI) à des projets de coopération civilo-militaire (COCIM) dans des théâtres d'opérations et participer à l'élaboration de la stratégie de COCIM du Canada.
- Fournir une aide humanitaire et offrir des secours en cas de catastrophe au Canada et ailleurs dans le monde, en aidant, par exemple, des autorités civiles à fournir des secours humanitaires et de l'aide médicale et en contribuant à rétablir des infrastructures locales par l'intermédiaire de l'Équipe d'intervention en cas de catastrophe, dans le cadre éventuellement d'une force interarmées et multinationale.
- Évacuer des Canadiens de pays étrangers menacés par un conflit imminent, en collaboration avec les forces militaires d'autres pays.

Les FC vont enfin continuer de participer à des missions de contrôle et de vérification des armements à l'appui des obligations et des droits politiques et juridiques du Canada en vertu de plusieurs traités et accords internationaux comme le Traité sur les forces armées conventionnelles en Europe, les Accords de Vienne de 1999, l'Accord de paix de Dayton, la Convention sur les armes chimiques et le Traité Ciels ouverts. Ces missions supposent des inspections terrestres et aériennes, des évaluations et le déploiement d'équipes d'observation partout au monde, parfois à bref préavis.

On trouvera de plus amples renseignements sur les activités du programme de capacités « Exécution des opérations » dans le Plan de la Défense en direct.

Priorités

La Défense va continuer de contribuer à la protection des intérêts et des valeurs du Canada, au pays et à l'étranger, dans les limites de son budget de fonctionnement et compte tenu du personnel instruit, du matériel et des autres ressources dont elle dispose. On trouvera à la section 5 une carte des opérations internationales qui devraient se poursuivre en 2004-2005 ainsi qu'une description détaillée de chaque mission et des ressources qui y sont affectées.

Campagne internationale contre le terrorisme

La grande priorité du programme de capacités « Exécution des opérations » en 2004-2005 demeurera la campagne internationale contre le terrorisme. Le gros de notre contribution se fera dans le cadre des opérations *Athena* et *Altair*. Les efforts déployés pour améliorer nos capacités dans le domaine du

renseignement, de la recherche et du développement, et de la gestion de situations d'urgence nous permettront de mener des opérations plus efficacement encore.

Opérations de l'OTAN

Avec l'opération *Athena*, le Canada a apporté une importante contribution à la FIAS.

Parallèlement à la campagne internationale contre le terrorisme, la Défense va continuer d'œuvrer avec des organisations internationales comme l'OTAN et l'ONU pour rétablir la sécurité et la stabilité dans de nombreuses parties du monde. Les FC ont contribué à 16 opérations internationales en 2003-2004 et elles prévoient participer à un nombre semblable de missions en 2004-2005, mais sur une plus petite échelle. Compte tenu de l'évolution de la situation mondiale, toutefois, les FC pourraient participer à plus de missions et à de nouvelles missions à la demande du gouvernement.

De concert avec nos alliés, nous allons également réduire la participation des FC à la SFOR en Bosnie-Herzégovine. Le Canada a largement contribué aux efforts internationaux qui ont été faits pour ramener la paix et la stabilité dans les Balkans depuis février 1992; jusqu'à ce jour, plus de 40 000 Canadiens ont servi en Bosnie-Herzégovine. Dans le cadre d'une réduction générale des forces de l'OTAN dans la région qui témoigne des succès obtenus jusqu'ici, la contribution des FC à la SFOR a été réduite de 1 250 à 650 soldats au début de 2004, et une nouvelle réduction de 80 militaires est prévue pour la fin de 2004, quand l'OTAN confiera la direction des opérations en Bosnie-Herzégovine à l'Union européenne.

Opérations de l'ONU

La Défense va continuer de mettre son expertise au service de l'ONU pour faire en sorte que l'opération *Danaca* sur le plateau du Golan demeure efficace et afin de nouer des liens diplomatiques plus solides dans la région du golfe Persique et dans d'autres régions d'importance stratégique. La Défense va également continuer de s'associer à de nouveaux partenaires du maintien de la paix comme le Japon, le Mexique et la Jamaïque.

Dans le cadre de sa contribution permanente à l'ONU, le Canada demeure engagé envers la Brigade multinationale d'intervention rapide des forces en attente (BIRFA) et il continue de contribuer à sa disponibilité opérationnelle. En décembre 2003, un brigadier-général canadien a pris le commandement de cette formation pour deux ans.

Où qu'elle se manifeste – au Moyen-Orient, dans la région des Grands Lacs d'Afrique, dans la région subsaharienne ou ailleurs dans le monde – l'instabilité socio-politique appelle l'intervention de forces de paix. Comme le Canada occupe une place éminente dans la communauté des nations, on s'attend à ce qu'il fournisse des forces comme cela a été le cas récemment à Haïti, avec l'opération *Halo* des FC, dont la mission consiste à ramener la sécurité dans le pays.

Résultats prévus

La capacité de mener efficacement des opérations est primordiale pour la Défense; les opérations sont en effet la manifestation la plus visible de notre apport : elles permettent d'assurer la protection des Canadiens au pays et de faire connaître les intérêts et les valeurs du Canada à l'étranger. L'objectif visé par ces initiatives est de permettre aux FC d'employer tout l'éventail des capacités militaires dont elles ont besoin pour mener à bien les missions qui leur sont confiées, quand et où on le leur demande. Ensemble, nos efforts vont contribuer en définitive à affermir l'influence et la réputation du Canada et à confirmer notre place dans le monde.

Nos priorités pour 2004-2005 rejoignent celles de 2003-2004; elles consistent principalement à assurer la sécurité des Canadiens par notre participation à la campagne internationale contre le terrorisme et à lancer des initiatives dans le domaine de la santé et de la sécurité publiques.

Pour préserver à long terme nos capacités dans ce domaine, il nous faut évaluer continuellement le rendement global du programme. Les éléments de mesure du rendement du programme « Exécution des opérations » sont notamment le respect des niveaux de préparation, des exigences relatives à la capacité et des obligations nationales et internationales ainsi que le maintien de la capacité de déploiement opérationnel et de soutien des opérations.

Le processus de mesure du rendement permettra d'évaluer le rendement obtenu à l'égard des résultats prévus.

Ressources

Exécutions des opérations: Dépenses totales (déduction faite des recettes)					
(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses réelles sans BPIEPC 2003-2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Dépenses du Ministère	4 756 637	4 639 965	4 691 816	4 382 411	4 415 288
Dépenses en immobilisations **(comprises dans les dépenses du Ministère)**	968 796	968 796	980 842	901 533	920 377
ETP militaires	18 898	18 898	19 910	20 110	20 110
ETP civils	421	421	404	404	404

Note: Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Mise sur pied des forces

Le programme de capacités « Mise sur pied des forces » fournit à la Défense le personnel, l'équipement et les structures organisationnelles dont elle a besoin pour remplir sa mission. Il comprend le recrutement, l'instruction et le déploiement de forces maritimes, terrestres et aériennes aptes au combat ainsi que le respect des niveaux de préparation associés à la mise sur pied des forces, au maintien à l'effectif, à la modernisation de l'équipement et à la mobilisation.

Plans

La Défense prévoit maintenir une force interarmées bien entraînée, apte à mener un large éventail de tâches militaires : commandement et état-major interarmées, antiterrorisme, C4ISR (commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance), géomatique, renseignement, génie militaire, espace et imagerie, et opérations médicales à l'appui du MDN et des FC. Les systèmes de production et d'affectation du personnel, qui comprennent le recrutement, l'instruction, l'affectation et la libération du personnel, doivent être bien gérés pour appuyer ces capacités.

Parallèlement, la Défense doit voir à ce que les forces interarmées disposent d'un équipement moderne, multifonctionnel, efficace et économique pour remplir les tâches qui leur sont confiées. L'application du Plan d'investissement au titre des capacités stratégiques permettra d'atteindre ces objectifs.

RDDC appuie les opérations militaires et évalue les technologies et l'équipement de défense susceptibles d'accroître les capacités de défense actuelles et futures du Canada. Les scientifiques de RDDC analysent des tendances, des technologies et de concepts nouveaux en matière de défense pour les appliquer éventuellement à des tâches du MDN et des FC. Grâce à son programme de recherche à contrat, RDDC associe le secteur privé et le milieu universitaire à une foule de programmes très importants pour la défense et la sécurité du pays. RDDC est également un chef de file dans la Stratégie d'innovation du Canada. Des renseignements sur les ressources de RDDC sont présentés à la section 4.

Pour relever les défis que soulèvent les technologies, la doctrine et les organisations nouvelles, la Défense a adopté des processus d'élaboration et d'expérimentation de concepts et de modélisation-simulation. Le Centre d'expérimentation des Forces canadiennes a été créé pour combler l'écart entre la planification stratégique et la doctrine des services et faciliter ainsi l'intégration de nouvelles capacités. Mis en place en novembre 2003, le Centre deviendra pleinement opérationnel fin 2005.

Le Plan de la Défense en direct contient une description de ces initiatives ainsi que d'autres renseignements.

Priorités

La Défense va continuer, en 2004-2005, d'axer ses efforts de planification stratégique sur les capacités nécessaires à la mise sur pied des forces. Nous allons à cette fin concentrer les ressources sur un certain nombre d'initiatives hautement prioritaires pour accélérer le rythme de la transformation. Dans le cadre de ces efforts, nous allons mieux aligner le recrutement et le maintien à l'effectif sur nos besoins.

La Défense a actuellement plusieurs initiatives dans le domaine de la mise sur pied des forces qui concernent l'abordabilité des forces, leur soutenabilité, leur structure et leur interopérabilité avec nos principaux alliés. Ces initiatives comprennent notamment l'élaboration d'un cadre de viabilité financière (le PICS), la création du Comité de surveillance de l'approvisionnement national et le lancement de l'initiative de restructuration de la Réserve. Dans le contexte de l'examen qui est actuellement fait de la structure des forces de l'OTAN, la Défense va également voir à ce que nous puissions respecter les

niveaux de préparation futurs de l'OTAN, compte tenu de nos engagements et de nos ressources. La Défense est enfin en train de préparer sa *Stratégie 2025*; ce travail devrait être mené à bien pendant l'année 2004-2005. La *Stratégie 2020* est disponible sur Internet.

Transformation et modernisation

Les FC doivent continuer de transformer et de moderniser leur instruction, leur doctrine, leur structure organisationnelle et leur équipement si elles veulent demeurer utiles sur la scène internationale, être en mesure de mener simultanément diverses missions internationales et nationales et travailler avec nos alliés. Ce dernier objectif est particulièrement important dans le cadre de nos relations avec les États-Unis et l'OTAN, compte tenu de nos liens étroits en matière de défense et de nos engagements envers la défense commune, ce qui nous amène fréquemment à nous déployer à l'étranger avec des forces américaines et d'autres alliés membres de l'OTAN.

Voici quelques exemples d'initiatives relatives à la transformation des FC dans le domaine des ressources humaines militaires.

- Un examen du système des ressources humaines militaires (dans le cadre du Projet de transformation du système des ressources humaines) qui permettra d'optimiser les pratiques des FC dans le domaine des ressources humaines.
- La mise en place d'une structure de groupes professionnels militaires moderne, efficace et économique – le Projet d'analyse, de restructuration et d'adaptation de la structure des groupes professionnels militaires (PARA), qui doit prendre fin en mars 2007. Le PARA aboutira à une évaluation multiniveau des principes directeurs de la structure des groupes professionnels militaires (SGPM) et il nous permettra de voir si la SGPM actuelle appuie au mieux la mission et la vision des FC et, sinon, en quoi elle pourrait être modifiée.
- Un examen des systèmes d'emploi qui portera sur les politiques, les programmes et les processus des FC et qui permettra de reconnaître et d'éliminer les obstacles systémiques à l'emploi de membres des groupes sous-représentés au sens de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'examen des systèmes d'emploi portera sur les politiques, les procédures et les pratiques, officielles ou non, qui concernent :
  - le recrutement, la sélection et l'enrôlement;
  - l'instruction et le perfectionnement professionnel;
  - la gestion des carrières et les promotions;
  - le rengagement et la libération;
  - des facteurs comme l'attitude, la culture et l'inclusivité;
  - les aménagements raisonnables destinés à tenir compte des besoins spéciaux des membres des groupes désignés.
- Le Projet de modernisation de la pension des FC, dont l'objectif est de moderniser les conditions de pension des membres de la Force régulière et de la Réserve. L'approbation du Parlement a été obtenue fin 2003, et le cadre de réglementation est en cours de préparation. La mise en œuvre de la pension de la Réserve se fera en 2005.

En réaction à la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la Défense entend améliorer les services de RH qui sont fournis aux employés civils. Elle compte à cette fin :

- apporter des améliorations aux services fournis dans le contexte de la modernisation des RH en réorganisant par exemple le cadre stratégique de la gestion des ressources humaines et en définissant un plan d'action pour la réforme d'ici 2007, comme le prévoit le calendrier du programme de réforme du Secrétariat du Conseil du Trésor.

L'une des priorités clés de la Défense consiste à accélérer le rythme de la transformation et de la modernisation en réaffectant des ressources à des initiatives prioritaires. Cela est particulièrement vrai dans le cas de notre programme de grands projets d'immobilisations, les niveaux de dépenses en immobilisations que prévoit le PICS y étant centrés sur les efforts de modernisation.

Le PICS fait partie d'une stratégie à long terme de rééquipement des FC et il vise à faire en sorte que nous disposions des capacités voulues pour relever les défis qui nous attendent. Il constitue un important pas en avant pour la Défense et il marque l'adoption d'une approche descendante plus stratégique de la planification axée sur les capacités. Il souligne l'importance d'une approche globale des investissements au titre des capacités qui prévoit des initiatives aussi bien dans le domaine du personnel, de l'infrastructure et des technologies que dans celui des acquisitions d'équipement. Même s'il porte sur les investissements du Ministère dans les capacités de défense des 15 prochaines années, il est suffisamment souple pour s'adapter à de nouvelles orientations.

Comme l'indique la version initiale du PICS, qui porte principalement sur les dépenses en biens d'équipement, les grands projets suivants sont prioritaires :

Projet d'hélicoptère maritime (PHM) – Remplacer la flotte de *Sea King* par de nouveaux hélicoptères maritimes multifonctionnels demeure l'un des besoins les plus pressants des FC en matière d'acquisition. En décembre 2003, le gouvernement a lancé une demande de propositions pour le PHM. L'objectif premier du projet est l'acquisition de 28 hélicoptères maritimes pleinement intégrés, d'un système de simulation et d'entraînement, du soutien logistique intégré, des modifications des navires et d'un contrat de soutien en service de 20 ans. La date limite de présentation des propositions était le 14 mai 2004. Après un processus exhaustif de sélection préalable et d'évaluation des soumissions, le gouvernement du Canada a annoncé, le 23 juillet 2004, qu'il avait choisi le H92 proposé par la société Sikorsky International Operations Inc. La planification est maintenant en cours en vue d'établir les contrats officiels pour la prochaine étape du processus d'acquisition. On trouvera d'autres renseignements sur le PHM au tableau 3.

Système de canon mobile (SCM) – En octobre 2003, le gouvernement a annoncé son intention d'acquérir 66 systèmes de canon mobile pour donner à l'Armée de terre une capacité de tir direct adaptée à l'objectif qu'elle s'est donné dans la Stratégie de l'Armée de terre de se transformer en une force moderne, de taille moyenne. Le SCM permettra à l'Armée de terre de se défaire de ses chars *Leopard*, sans que sa capacité de tir direct en souffre. Un contrat d'acquisition de 16 premiers véhicules et du soutien logistique qui y est associé doit être passé en décembre 2004, la livraison se faisant en 2006.

Navire de soutien interarmées (NSI) – Le Projet NSI répondra à trois besoins : remplacer les navires de soutien vieillissants de la Marine, améliorer la capacité de transport maritime et fournir un soutien à des forces débarquées. Les navires de soutien jouent un rôle clé dans la réussite des opérations des groupes opérationnels navals du Canada puisqu'ils permettent aux destroyers et aux frégates de demeurer en mer pendant de longues périodes. L'augmentation de la capacité de transport maritime permettra aux FC de réagir rapidement à des demandes. Le soutien apporté à des forces débarquées pendra la forme d'une capacité de commandement et de contrôle en mer et d'un hôpital adaptable. La

phase d'élaboration du projet est terminée; à l'automne, le MDN planifie le lancement de la phase de définition du projet.

Radar haute fréquence à ondes de surface (RHFOS) – Le projet de RHFOS vise à créer un réseau de radars haute fréquence à ondes de surface en mesure de détecter, de localiser et de suivre en quasi-temps réel des navires dans certaines parties des abords maritimes du Canada, sur les deux côtes. Le réseau améliorera sensiblement notre connaissance du domaine maritime et la capacité des FC de surveiller la pêche hauturière, de détecter et de suivre des aéronefs volant à basse altitude, de faire obstacle à la contrebande en mer, d'aider à l'application de la législation sur la pollution marine et de contribuer à la défense du territoire canadien.

Projet d'aéronef SAR à voilure fixe – Ce projet a comme objectif l'acquisition d'un nouvel aéronef multimoteur standard qui remplacera le CC-115 *Buffalo* (qui remonte aux années 60) et le CC-130 *Hercules*, qui couvrent actuellement tout le territoire canadien à partir de quatre bases principales. Comme l'acquisition d'un aéronef SAR à voilure fixe compte parmi les trois priorités d'acquisition, le gouvernement y a affecté des crédits dans son budget de 2004. L'objectif principal du projet est l'acquisition de 15 appareils équipés de capteurs SAR, d'un système de simulation et d'entraînement, du soutien logistique intégré et d'un contrat de soutien en service de 20 ans. La demande de propositions sera lancée le 31 mars 2005, l'objectif étant de remplacer les appareils SAR actuels dès que possible.

Outre ces projets, la Force aérienne est engagée dans d'importants travaux d'infrastructure, de modernisation d'équipement et de développement qui lui permettront éventuellement de se départir de certains éléments et de faire des réinvestissements. Le Commandement aérien sera transformé par des projets comme :

- le Centre des opérations aériennes de région/secteur (projet lié au NORAD);
- le Système d'information de commandement et de contrôle de la Force aérienne;
- le Centre de guerre de la Force aérienne, qui fera partie intégrante du Centre d'expérimentation des FC;
- le Programme de modernisation progressive, qui comprend :
  - le Projet de modernisation progressive du CF-18 *Hornet*,
  - le Projet de modernisation progressive du CP-140 *Aurora*.

L'Armée de terre va adopter un système de gestion de l'ensemble de son parc[9] pour assurer une meilleure utilisation de l'équipement dans l'instruction et les opérations.

Des renseignements sur la situation des grands projets d'immobilisations peuvent être obtenus à l'adresse http://www.vcds.forces.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/dpr2003/srlmp_f.asp.

En respectant sa stratégie de planification à long terme sans perdre la possibilité de s'adapter à de nouvelles orientations, la Défense entend se revitaliser par des investissements dans son effectif et par l'acquisition d'équipements de pointe et la modernisation d'équipements et d'infrastructures en place.

---

[9] La gestion de l'ensemble du parc est une méthode de gestion de l'équipement majeur qui a été mise en place pour répondre de façon durable et efficiente aux besoins de l'Armée de terre dans le domaine des opérations, de l'instruction et du soutien. Elle prévoit une redistribution des parcs de véhicules et la création de stocks de véhicules et d'autres équipements majeurs réservés aux opérations et à l'instruction.

Ressources humaines

Recrutement et maintien à l'effectif des militaires

Les contraintes budgétaires imposées par le financement des projets d'immobilisations, des opérations et d'autres priorités ont obligé la Défense à plafonner l'effectif, en moyenne, à 62 250 du personnel de la Force régulière et de la Réserve Classe C. Il s'en suie que le recrutement ne pourra pas être maintenu au niveau des dernières années et qu'il a été réduit au point qu'il dépasse à peine l'attrition. Cela permettra à la Défense de se rattraper lentement et progressivement tout en réduisant la charge imposée au système d'instruction. En revanche, cette lenteur n'arrangera pas les choses dans certaines professions militaires en difficulté, compte tenu du rythme des opérations. Pour préserver sa capacité de déploiement, le Ministère entend surveiller étroitement ces professions.

Parallèlement aux initiatives de transformation et de modernisation dont il a été question ci-dessus, la Défense prévoit lancer dans un proche avenir d'autres initiatives intéressant expressément les ressources humaines militaires :

- De nouvelles conditions de service sont en train d'être définies pour la Force régulière dans l'espoir de remédier au problème que pose le maintien à l'effectif en offrant de nouvelles formes d'engagement mieux adaptées aux besoins des FC et de leurs membres. Les nouvelles conditions de service devraient entrer en vigueur en mars 2005.
- La Défense est en train d'énoncer une politique viable et souple relativement à la période d'éloignement du foyer et à la lourde charge de travail des militaires canadiens, l'objectif étant de parvenir à un équilibre entre les exigences du service militaire et les besoins des membres des FC et de leurs familles.
- La mise en place d'un nouveau processus d'intervention permettant de déterminer et d'analyser les facteurs à l'origine d'une attrition élevée dans certaines professions militaires et la définition de politiques et de mesures correctives se poursuivent.
- Dans le cadre du projet PARA, le JAG compte créer un GPM parajuridique pour libérer les avocats militaires de la majeure partie du travail de recherche et de gestion des dossiers, ce qui leur permettra de consacrer plus de temps aux relations avocat-client. Affectés à des opérations avec les avocats militaires, les parajuristes contribueraient à accélérer et à améliorer les services juridiques fournis aux commandants des forces opérationnelles; ils assumeraient des fonctions et des responsabilités dans le système de justice militaire, ce qui permettrait d'offrir plus rapidement des services et des avis dans les procès par voie sommaire et les cours martiales.
- En collaboration avec le Sous-ministre adjoint (Matériels), la Force aérienne est en voie de faire un nouvel appel d'offres pour le contrat d'entraînement au vol à Southport, au Manitoba, dans le cadre du Forfait d'entraînement au vol et de soutien.
- L'Armée de terre continue de mettre sur pied son système de gestion de la disponibilité opérationnelle, concept de la mise sur pied des forces qui permettra de garantir à long terme le bien-être physique et le moral des soldats et d'appliquer efficacement les capacités de l'Armée de terre sur de plus longues périodes.
- Les FC vont continuer de chercher activement à recruter et à garder à l'effectif des membres des groupes sous-représentés, par des initiatives comme le projet d'instruction militaire Sergeant Tommy Prince (qui s'adresse aux autochtones) et elles vont continuer de mettre à profit les compétences, les idées, l'expérience et la contribution des membres des FC de tous horizons. Les FC veulent créer un

effectif inclusif et représentatif de la société canadienne. La diversité est une source de force et de créativité et elle joue un rôle fondamental dans les efforts déployés pour faire des FC une organisation moderne et tournée vers l'avenir.

Recrutement et maintien à l'effectif des civils

Les programmes de recrutement et de maintien à l'effectif visent à la fois à répondre aux besoins de l'avenir et à faire en sorte que l'effectif civil continue d'avoir les compétences et les capacités voulues pour fournir les services qu'on en attend à un coût approprié. Pour fins de planification, les taux de départs estimatifs des trois prochaines années financières sont les suivants :

- 2004-2005 : 5,0 p. 100;
- 2005-2006 : 5,8 p. 100;
- 2006-2007 : 6,5 p. 100.

Les principales initiatives dans le domaine du recrutement et du maintien à l'effectif des civils sont les suivantes :

- Poursuite de la mise en œuvre d'une stratégie de recrutement destinée à remédier, d'ici mars 2006, aux graves pénuries qui s'observent dans les groupes Gestion des systèmes d'ordinateurs (CS), Génie (ENG), Achats et approvisionnements (PG) et Réparation des navires (SR).
- Élaboration et mise en œuvre d'un programme de formation en gestion des RH à l'intention des gestionnaires civils d'ici mars 2005.
- Définition d'un plan stratégique de contingentement des RH qui permette de compenser les pénuries actuelles et prévues, par catégorie professionnelle, et d'obtenir les compétences qui manquent pour atteindre des objectifs opérationnels.
- Promotion de l'apprentissage continu par l'établissement d'un objectif d'investissement de 4 p. 100 de la masse salariale du Ministère et d'un objectif de formation d'environ 66 p. 100 des employés.
- Mise en œuvre d'un plan de relève pour les « EX moins 1 » et élaboration d'un plan de relève pour les « EX moins 2 », d'ici mars 2005 dans les deux cas.
- Amélioration des services de RH fournis aux employés du MDN dans le domaine de la modernisation des RH : actualisation du cadre stratégique de gestion des ressources humaines et définition d'un plan d'action pour la réforme d'ici 2007, comme le prévoit le calendrier du programme de réforme du Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Poursuite des améliorations du Programme de recrutement et de perfectionnement des agents des politiques, programme de formation professionnelle qui vise à assurer un apport continu de personnel civil.
- Poursuite du Programme de recrutement et de perfectionnement des agents financiers, dans le but d'assurer le perfectionnement et le maintien à l'effectif des agents financiers.
- Définition d'un plan de leçons retenues à partir de l'initiative de dotation « de 8 mois à 8 jours » du Groupe des matériels et lancement d'une seconde initiative de cette nature.

Le départ à la retraite imminent de travailleurs de la production des installations de maintenance de la flotte de Halifax et d'Esquimalt vont nécessiter un renouvellement de l'effectif. La seule façon d'obtenir assez de travailleurs qualifiés pour assurer la maintenance de la flotte dans les 15 prochaines années

consiste à offrir à des apprentis une formation sur place. C'est pour cette raison que le programme d'apprentissage des IMF est vu comme la principale source de rajeunissement de l'effectif des IMF.

Le taux de maintien à l'effectif des candidats inscrits au programme d'apprentissage des IMF est très élevé. La composition actuelle de l'effectif témoigne bien des succès obtenus : 75 p. 100 des travailleurs de la production, 85 p. 100 des gestionnaires de la production et une importante proportion des travailleurs du génie viennent du programme d'apprentissage. L'apprentissage offre un très bon moyen de former et de garder des ouvriers qualifiés, des superviseurs de la production, des gestionnaires et des cadres supérieurs.

Recherche et développement et capacités d'intervention en cas d'urgence

Dans le domaine de la gestion des interventions d'urgence, la Défense met l'accent sur la création d'une capacité générale de réaction à des menaces chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN). Ainsi, la Compagnie interarmées de défense nucléaire, biologique et chimique (NBC), qui peut être affectée à des opérations nationales et internationales, a commencé ses activités en décembre 2002 et elle pourra être déployée outre-mer en janvier 2005. Les améliorations ainsi apportées aux capacités de défense NBC des FC permettront au Canada de mieux faire face à des situations NBC au pays et d'apporter une précieuse contribution à des opérations multinationales.

Grâce au programme de recherche et de développement (R & D) et au rôle de premier plan que joue RDDC dans l'Initiative de recherche et de technologie CBRN (IRTC), la Défense contribue à la création de meilleurs moyens de détection, d'identification, de décontamination et de protection.

Nous allons également continuer de former, au Centre des technologies de lutte contre le terrorisme (CTLT) à RDDC Suffield, en Alberta, des premiers intervenants militaires et civils en mesure de réagir à des menaces chimiques, biologiques ou radiologiques. Le CTLT sert aussi de centre de référence médico-légal et de source de renseignements à l'intention des premiers intervenants en plus de valider de l'équipement et du matériel CBR.

Sécurité générale

Le Programme de sécurité générale du MDN et des FC a comme objectif de faire en sorte qu'il soit tenu compte de la sécurité dans toutes les activités de la Défense : opérations, instruction et soutien. Le Programme permet au MDN et aux FC de respecter les exigences de la législation, d'éviter des souffrances et des pertes financières, d'accroître leur efficience et leur efficacité opérationnelle et d'améliorer le moral et le bien-être du personnel.

L'efficacité globale du Programme de sécurité générale est mesurée au niveau national en fonction de trois critères : les taux d'accidents, les commentaires obtenus dans le cadre l'instruction et les commentaires obtenus suite aux campagnes de promotion et de motivation. En 2004-2005, la Défense utilisera encore des statistiques et des commentaires pour améliorer l'efficacité du Programme. Suite à une évaluation du Service d'examen, le Programme de sécurité générale va continuer de consolider la « synergie de sécurité » des 11 programmes de sécurité de la Défense.

Réserve

La Réserve est formée de militaires enrôlés pour un service militaire à temps partiel et périodique. Elle fournit aux FC des capacités supplémentaires et complémentaires à chacun des seuils de mobilisation. La Réserve comprend :

- la Première réserve (P rés);

- la Réserve supplémentaire (Rés sup);
- le Cadre des instructeurs de cadets (CIC);
- les Rangers canadiens.

Des renseignements sur les ressources de la Réserve sont présentés à la section 4.

Première réserve

La Première réserve doit augmenter, soutenir et appuyer des forces déployées et exécuter certaines tâches qui ne sont pas remplies par la Force régulière. À l'image d'autres pays membres de l'OTAN, le Canada attache un grand prix à sa Réserve. Comme le coût d'instruction et la solde des membres de la Force régulière augmentent, la Réserve permet de répondre économiquement à des besoins de défense du pays. La Défense est en train d'étudier des façons d'accroître le rôle de la Réserve dans la protection civile et les interventions en cas de catastrophe naturelle ou d'urgences locales. La Première réserve est formée des éléments suivants :

- la Réserve navale, que commande le Chef d'état-major des Forces maritimes;
- la Réserve de l'Armée de terre (officiellement baptisée Réserve de la Force terrestre, mais couramment appelée la Milice), que commande le Chef d'état-major de l'Armée de terre;
- la Réserve aérienne, que commande le Chef d'état-major de la Force aérienne;
- la Réserve des communications, qui est placée sous le contrôle du Sous-ministre adjoint (Gestion de l'information);
- la Réserve des Services de santé, qui est placée sous le contrôle du Directeur général – Services de santé;
- la Réserve juridique, que commande le Juge-avocat général.

Réserve navale

La Réserve navale fournit des marins bien entraînés et aptes au combat pour les 12 navires de patrouille côtière de la classe Kingston et diverses opérations côtières – sécurité portuaire, fonctions de lutte contre les mines et de renseignement associées au contrôle naval de la navigation commerciale, p. ex. – dont le personnel naval de la Force régulière ne s'occupe normalement pas. L'effectif total de la Réserve navale s'établit à 3 729 militaires de tous grades, dont 2 945 en activité et 784 qui sont inscrits à l'effectif en formation élémentaire. Les efforts actuels de recrutement de la Réserve navale et l'accent qu'elle met sur le maintien à l'effectif permettent de prévoir que l'effectif approuvé de 5 130 réservistes de tous grades sera atteint d'ici 2015. Pour assurer la viabilité à long terme de la Réserve navale, la Défense a investi dans diverses initiatives intéressant l'instruction, le maintien à l'effectif à long terme, le leadership et la gestion ainsi que les affaires publiques.

Réserve de l'Arme de terre

La Milice fournit à l'Armée de terre des moyens d'augmentation et un cadre de mobilisation; elle lui sert aussi de lien avec les Canadiens. En octobre 2000, le ministre de la Défense nationale a annoncé le lancement du projet de Restructuration de la Réserve de la Force terrestre (RRFT) et d'un plan stratégique destiné à faire de la Milice une force pertinente, capable, soutenue et unie et à créer pour le XXI^{e} siècle une Réserve de l'Armée de terre efficace et crédible, qui offre à la fois des capacités complémentaires et supplémentaires à la Force régulière et qui réponde aux besoins du pays.

L'une des importantes priorités de la RRFT consiste à porter l'effectif en activité de la Milice à une masse critique de 18 500 soldats. La phase 1 de la RRFT a permis d'obtenir un effectif rémunéré de 15 500 réservistes en 2002-2003; ce chiffre a ensuite été réduit d'environ 1 000 par la création de la Réserve des Services de santé. Dans la phase 2 de la RRFT annoncée le 3 avril 2003, une nouvelle

augmentation de 750 soldats par an a été autorisée pour les exercices 2003-2004 et 2004-2005, pas seulement pour accroître l'effectif, mais aussi pour améliorer les capacités de la Milice.

Réserve aérienne

La Réserve aérienne est pleinement intégrée à la Force aérienne, ce qui lui permet de participer à des opérations courantes de la Force aérienne et d'atténuer du même coup les contraintes qu'impose le rythme élevé des opérations. La Réserve aérienne fournit plus de 33 p. 100 du personnel de la Force aérienne affecté à des tâches supplémentaires, 10 p. 100 du personnel de la Force aérienne déployé outre-mer et 25 p. 100 du personnel de remplacement temporaire requis par la mise sur pied des forces et les opérations nationales. La Force aérienne s'est donné comme objectif stratégique d'appuyer les initiatives qui visent à faciliter les transferts entre la Réserve et la Force régulière; elle favorise à cette fin l'harmonisation des politiques de carrière qui restreignent les transferts d'un élément à un autre. La Stratégie de développement de la Réserve aérienne va continuer de s'appuyer sur les succès de la Réserve aérienne et de s'adapter à l'évolution du contexte stratégique.

Réserve des communications

Les possibilités d'emploi des membres de la Réserve des communications ont augmenté depuis la création de l'Équipe de protection de l'information de la Réserve des communications, sur laquelle repose l'amélioration du soutien apporté par la Réserve des communications à la fonction protection de l'information du Groupe des opérations d'information des Forces canadiennes. La création d'un équivalent dans la Réserve de la profession militaire de chercheur en communications – R291 – et l'intégration des activités des membres de la Réserve des communications au sein d'une même organisation permettront de rationaliser la gestion et de mettre l'accent sur l'instruction et les opérations. Le plan de développement de la Réserve des communications approuvé en 2004 lui servira de plan stratégique pour les cinq prochaines années. Le nombre de réservistes affectés en renfort à des déploiements opérationnels demeure élevé, et la situation ne devrait pas changer dans l'année qui vient.

Réserve des Services de santé

La Réserve des Services de santé compte environ 1 200 membres qui sont affectés à des unités des Services de santé ou au Cadre de la Première réserve des Services de santé des FC. Les unités des Services de santé de la Première réserve (les ambulances de campagne de la Réserve, p. ex.) forment leurs membres pour que ceux-ci puissent appuyer et renforcer des éléments du Groupe des services de santé des FC affectés à des opérations et offrent des services de santé au groupe-brigade auquel ils appartiennent. Les membres du Cadre de la Première réserve des Services de santé sont employés individuellement comme renforts dans toutes sortes d'opérations des Services de santé des FC, ce qui peut les amener aussi bien dans des cliniques au Canada que dans des opérations à l'étranger. Compte tenu de la demande croissante de services de santé, le Groupe des services de santé des FC a reçu le mandat d'élargir les unités de la Réserve des Services de santé et le Cadre de la Première réserve des Services de santé.

Réserve juridique

Les avocats militaires de la Réserve sont des avocats qualifiés qui servent à temps partiel, habituellement dans leur domaine de pratique dans le civil. Généralement, leur carrière s'apparente à celle de leurs homologues de la Force régulière.

Réserve supplémentaire

La Réserve supplémentaire est formée de militaires canadiens d'expérience qui sont prêts à être rappelés en service à plein temps en cas d'urgence. Les membres de la Réserve supplémentaire ne sont tenus de suivre l'instruction et de remplir leurs fonctions que s'ils sont en activité de service.

Cadre des instructeurs de cadets

Le Cadre des instructeurs de cadets (CIC) est formé d'officiers dont la tâche principale consiste à assurer la supervision, l'administration et l'instruction des cadets, de manière à assurer leur sécurité et leur bien-être pendant qu'ils développent leur leadership, leur civisme, leur condition physique et leur intérêt pour les FC. Le projet de gestion du changement du CIC a abouti à l'examen des politiques et des procédures des FC qui s'appliquent au CIC; il devrait prendre fin en 2005-2006.

Rangers canadiens

Les Rangers canadiens assurent une présence militaire dans des régions septentrionales peu peuplées, le long des côtes et dans des endroits isolés du Canada qui ne pourraient pas être couverts adéquatement ou économiquement par d'autres éléments des FC.

Résultats prévus

Pour mener à bien les initiatives de transformation, il faudra absolument que la Défense puisse recruter, former et garder du personnel et faire en sorte que sa culture corresponde aux valeurs et aux attentes des Canadiens. Il faudra aussi qu'elle puisse faire des recherches et des essais et acquérir l'équipement voulu pour que les FC disposent de moyens modernes, fiables et à la fine pointe de la technologie.

Les activités entreprises dans le cadre du programme de capacités « Mise sur pied des forces » témoignent de l'importance qui est accordée à l'obtention d'une Équipe de la Défense – militaires et civils – professionnelle, efficace et viable. Des projets d'immobilisations et des marchés d'acquisition ont récemment été approuvés pour aider les FC à remplir efficacement leurs tâches. Le PICS est à cet égard un élément important de l'effort de rééquipement.

Les critères de mesure du rendement de ce programme sont notamment le respect des niveaux de préparation liés à la mise sur pied des forces, le niveau du recrutement, de l'instruction, de l'emploi et de la modernisation, et la capacité de mobilisation.

Le processus de mesure du rendement permettra d'évaluer le rendement obtenu à l'égard des résultats prévus.

Ressources

MISE SUR PIED DES FORCES : DÉPENSES TOTALES (DÉDUCTION FAITE DES RECETTES)					
(en milliers de dollars)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES RÉELLES SANS BPIEPC 2003–2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Dépenses du Ministère	1 707 069	1 707 069	1 992 930	1 944 017	1 964 252
Dépenses en immobilisations (comprises dans les dépenses du Ministère)	122 096	122 096	173 691	164 546	168 303
ETP militaires	14 223	14 223	13 466	13 466	13 466
ETP civils	3 672	3 672	3 527	3 527	3 527

Note: Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Les besoins en personnel du MDN et des FC sont exprimés en équivalents temps plein (ETP); ils sont présentés par programme de capacités à la section 3 de ce document.

Soutien des forces

Pour déployer des forces militaires au Canada et à l'étranger, la Défense doit être en mesure d'en assurer le soutien. Le MDN et les FC doivent avoir la capacité de soutenir l'effectif, l'équipement et l'infrastructure nécessaires à l'exécution de tâches opérationnelles, puis d'assurer le soutien des déploiements opérationnels. Cette capacité comprend des services essentiels comme les soins de santé, la maintenance de l'équipement, le soutien logistique des opérations et la gestion des biens immobiliers du MDN.

Plans

La Défense va continuer d'appuyer ses gens et de veiller à leur qualité de vie – particulièrement quand ils travaillent loin de leur foyer ou qu'ils sont affectés à des opérations.

La Défense est résolue à préserver un milieu de travail qui encourage activement l'apprentissage collectif et individuel ainsi que le développement du leadership et de l'éthique et qui favorise une culture d'amélioration continue du rendement. La Défense entend fournir ce milieu pour concrétiser son intention de créer et d'appuyer une équipe professionnelle et efficace.

Pour ce qui est de l'entretien et du renouvellement de l'équipement et des infrastructures, la Défense va prévoir les moyens voulus pour réparer et entretenir du matériel ainsi que des infrastructures, des systèmes et des applications informatiques, au Canada et à l'étranger. La Défense va aussi avoir la capacité de soutenir l'équipement géré à l'échelle nationale par le biais du Programme d'approvisionnement national.

La Défense va fournir les capacités et les ressources logistiques nécessaires au soutien des déploiements opérationnels des FC pendant une longue période et assurer la préparation, la planification et la coordination du soutien du génie militaire dans les opérations de contingence.

Le MDN va appuyer l'infrastructure de la Défense en mettant à la disposition des bases et des unités hébergées des bâtiments et des installations économiques et fonctionnels ainsi que les infrastructures et les services qui s'y rattachent. Le MDN va en outre superviser l'Agence de logement des Forces canadiennes.

On trouvera dans le Plan de la Défense en direct une description détaillée de ces initiatives.

Priorités

En 2004-2005, les priorités du programme de capacités « Soutien des forces » seront les suivantes : continuer d'améliorer les soins de santé offerts aux militaires et de promouvoir le mieux-être et la santé; encourager et appuyer l'apprentissage continu et l'éthique; soutenir l'infrastructure de la Défense; et appuyer les activités dans le domaine de l'approvisionnement national et de la logistique.

Ressources humaines

Améliorer les soins de santé offerts aux militaires

Le système de soins de santé des FC est dynamique, complexe et coûteux et il fait appel à de nombreux mécanismes de prestation de soins. Comme cela est le cas dans le système civil, le coût des soins de santé dans les FC dépend de facteurs externes et des modifications apportées aux régimes de soins de santé des provinces. La complexité du système de soins de santé militaire et les dépenses qui y sont associées sont par ailleurs tributaires de nombreux facteurs comme :

- l'évolution des attentes des militaires et de la haute direction des FC;
- la demande accrue de services d'examen prédéploiement et de suivi postdéploiement qu'entraîne le rythme élevé des opérations;
- la nécessité de s'occuper d'un plus grand nombre de recrues;
- les progrès technologiques, qui entraînent une augmentation du coût des méthodes de diagnostic et de traitement;
- l'évolution de la composition démographique et de la politique du gouvernement.

Faire face à ces changements en continuant d'offrir des soins de santé à un coût abordable demeure un défi de taille pour les FC. Le projet Rx2000 est en train de remédier à des lacunes des soins de santé, ce qui permettra aux miliaires canadiens de recevoir des soins qui satisfassent aux normes canadiennes où qu'ils servent, au Canada et à l'étranger. Les activités du projet Rx2000 sont organisées selon quatre axes :

- créer une structure qui garantisse la continuité des soins de santé;
- mettre en place un cadre de responsabilisation;
- instituer des programmes de protection de la santé qui permettront de protéger les membres des FC et de répondre aux besoins opérationnels des FC;
- créer une réseau de ressources humaines qui garantisse la soutenabilité des services de soins de santé des FC.

Promotion du mieux-être et de la santé

Pour atteindre nos objectifs liés au maintien d'une Équipe de la Défense professionnelle, efficace et viable, il nous faut accorder la priorité au mieux-être et à la santé de notre personnel.

De nombreux employés de la Défense constatent à l'occasion que des problèmes familiaux ou financiers, le stress et la maladie nuisent à leur rendement au travail. Les civils peuvent s'adresser au Programme d'aide aux employés (PAE), programme d'orientation mutuelle appuyé par les syndicats et la direction qui aide les employés à faire face à des problèmes qui touchent leur vie personnelle et professionnelle. Jusqu'ici, près de 10 p. 100 des employés civils de la Défense ont fait appel au PAE.

La Défense est également résolue à favoriser la création d'un milieu de travail équilibré, et elle va continuer de promouvoir le mieux-être et la santé de son effectif civil en adoptant un cadre de mieux-être et en offrant les activités de mieux-être proposées pendant les consultations relatives au cadre. Le cadre de mieux-être vise à créer un système intégré de programmes, de politiques et de pratiques qui favorisent la santé et le bien-être des employés civils. Il comprend les éléments suivants : leadership, culture organisationnelle, environnement, apprentissage et perfectionnement, pratiques de travail et conciliation travail-vie personnelle.

Le MDN est en train de faire un examen qui permettra d'améliorer les programmes qui concernent le moral et le bien-être des membres des FC et de leurs familles dans des domaines comme le conditionnement physique, les sports et les loisirs communautaires, les services familiaux, la promotion de la santé, les mess et l'hébergement des militaires.

Le Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes joue un rôle important dans la détermination des risques et des problèmes liés aux déploiements qui ont un incidence sur les membres des FC et leurs familles – le syndrome de stress post-traumatique (SSPT) et les expositions aux

risques environnementaux, par exemple. Le Bureau de l'Ombudsman s'occupe également de sensibiliser la population aux problèmes qui ont une incidence sur le bien-être des membres de l'Équipe de la Défense. Il va continuer d'offrir aux membres des FC et aux employés civils de la Défense des moyens confidentiels et objectifs de porter à l'attention des autorités les problèmes qui ont une incidence sur leur bien-être, et de donner à tou ies membres de l'Équipe de la Défense qui le demandent des avis concrets sur des problèmes d'ordre individuel.

Apprentissage continu et perfectionnement professionnel

Pour encourager et appuyer l'apprentissage continu, la Défense est en train d'apporter des modifications à sa façon de gérer l'apprentissage. Le lancement du Réseau d'apprentissage de la Défense (RAD) en juillet 2004 a marqué le début d'une initiative conjointe de soutien de l'apprentissage des militaires et des civils.

Les civils à l'emploi de la Défense pourront atteindre leurs objectifs en matière d'apprentissage et de perfectionnement professionnel avec l'aide du Centre de formation du Groupe des matériels, au Centre Asticou de Gatineau, au Québec.

Les membres des FC pourront atteindre leurs objectifs en matière d'apprentissage et de perfectionnement professionnel grâce aux initiatives suivantes :

- D'ici novembre 2004, les FC vont revoir et, au besoin, remodeler le Programme d'enrichissement personnel pour s'assurer qu'il répond à leurs besoins et à ceux des militaires et que la structure de gestion voulue est en place. Compte tenu des exigences particulières du service militaire, les membres des FC se trouvent souvent dans l'obligation d'atteindre des objectifs d'apprentissage personnels et de passer ensuite à un emploi dans le civil. Pour aider les membres des FC dans cette démarche, le Programme d'enrichissement personnel offre des services de préparation à une seconde carrière, une reconnaissance de l'instruction et de l'expérience militaires et des occasions d'améliorer leur niveau de scolarité. Le programme encourage les membres des FC à se perfectionner et il les y aide en leur offrant un soutien financier.
- Les FC sont en train de moderniser leur approche didactique pour s'assurer que les militaires puissent tous suivre les cours et tirer profit des occasions d'apprentissage, où qu'ils se trouvent ou quel que soit leur horaire de travail. Le matériel d'apprentissage est en train d'être remanié de façon qu'il se prête en grande partie au téléapprentissage. Il est de moins en moins fait appel aux cours en résidence; par contre, la valeur de l'expérience, de l'éducation et de la formation extra-militaires est de plus en plus reconnue.
- Les FC sont en train d'adopter une nouvelle approche de l'apprentissage et du perfectionnement professionnel continus. Pour devenir un « employeur de choix », les FC sont en train de remanier tout l'éventail des cours de perfectionnement professionnel obligatoires des officiers et des militaires du rang. L'Académie canadienne de la Défense aide les membres des FC de tout grade et toute profession à obtenir le perfectionnement professionnel dont ils ont besoin, quand ils en ont besoin et dans la forme qui convient le mieux à leur carrière, en tenant compte des engagements opérationnels des FC et de leur incidence sur l'effectif. L'Académie canadienne de la Défense entend à cette fin structurer ses programmes et ses cours de façon à offrir aux militaires diverses options de participation et à ce qu'on reconnaisse, quand cela est possible, leur formation et leurs qualifications antérieures.

Infrastructure

La détérioration générale de l'état des biens immobiliers (terrains, bâtiments et installations) et la question de leur utilité présentent un défie. Le sous-investissement chronique nuit à l'état des biens immobiliers, accroît les risques de non-respect d'un large éventail de lois et règlements municipaux, provinciaux et fédéraux, réduit la durée utile des bâtiments et des installations et peut même entraîner une augmentation des coûts de réfection. Ces facteurs nuisent considérablement à la qualité de la vie, à la santé, à la sécurité et à la productivité de l'effectif.

Pour faire face à ce problème, le MDN est en train de se donner un cadre de gestion des biens immobiliers (CGBI), modèle intégré de gestion des biens immobiliers qui vise à procurer des gains d'efficience par une analyse des modes de prestation des services de gestion qui permettra de déterminer la meilleure façon d'utiliser les ressources et les capacités du secteur privé et les partenariats actuels. Le CGBI comprendra la Stratégie relative aux biens immobiliers (SBI) qui doit être définie d'ici décembre 2004. S'appuyant sur le PICS et la Stratégie 2020, la SBI permettra d'appliquer les priorités et les objectifs stratégiques du Ministère ainsi que les concepts de la planification axée sur les capacités à l'orientation des investissements au titre des biens immobiliers. Nous allons enfin exécuter le Plan de réduction des infrastructures, de manière à réduire les infrastructures de 10 p. 100 d'ici mars 2005.

Sites contaminés

Les terrains de la Défense comprennent environ 950 sites contaminés connus ou suspects. La décontamination des sites se fait dans le cadre des initiatives suivantes :

- les programmes environnementaux des groupes et des commandements;
- le programme environnemental du Ministère;
- le projet de décontamination du réseau d'alerte avancé;
- le Programme de désaffectation;
- le Plan d'action accéléré des sites contaminés fédéraux.

Plus de 200 sites terrestres et 56 au large de la côte de l'Atlantique font actuellement l'objet de recherches destinées à établir la présence de munitions explosives non explosées (bombes, mines, etc.). Les 50 sites au large de la côte de l'Atlantique jugés prioritaires ont été choisis parmi une liste d'environ 600 sites en raison des risques qu'ils présentent pour la population et l'environnement, selon des renseignements historiques. Des examens directs sont faits pour quantifier les risques avec précision de façon que les mesures d'atténuation voulues puissent être prises. D'autres sites suspects au large de la côte de l'Atlantique qui ne présentent pas le même niveau de risque ont de ce fait une priorité moindre, mais ils pourraient faire un jour l'objet de recherches si de nouveaux renseignements le justifiaient. La Défense mène aussi des travaux analogues sur la côte du Pacifique, mais elle n'en est pour l'instant qu'à l'étape de l'analyse des renseignements historiques. La question de la responsabilité liée aux sites de munitions explosives non explosées préoccupe la Défense.

On trouvera de plus amples renseignements sur les initiatives de la Défense en matière d'infrastructure et d'environnement à l'adresse http://www.forces.gc.ca/admie/admief.htm.

Approvisionnement national et soutien logistique

La Défense va continuer d'encourager l'utilisation de pratiques d'approvisionnement exemplaires et novatrices pour accélérer le processus d'acquisition et le rendre plus efficient. Voici quelques initiatives dans ce domaine :

- **Acquisition globale** – Concept selon lequel les fournisseurs doivent respecter leurs engagements à l'égard des biens ou des services initiaux et du coût de soutien des produits. Le Projet d'hélicoptère maritime en est un exemple.
- **Optimisation de la gestion des systèmes d'armes** – Processus dans lequel plusieurs petits marchés de soutien sont réunis en deux ou trois importants marchés de cinq à dix ans, ce qui réduit les frais d'administration et incite le secteur privé à investir à long terme. Les marchés de modernisation des CF-18 sont organisés de cette manière.
- **Marchés de services importants** – Initiative en vertu de laquelle la Défense cherche, en collaboration avec le secteur privé, à accroître sa capacité de prestation d'importants services en tablant sur les succès obtenus dans des initiatives comme le projet des Services d'entraînement aéroporté impartis et le Projet de soutien contractuel canadien.

Le Ministère ne cesse d'améliorer ses processus d'acquisition et de soutien du matériel. Il poursuit notamment diverses réformes des acquisitions comme la préférence accordée aux produits standard du commerce, l'amélioration du soutien fourni aux bureaux de projet, la réforme des processus d'approbation du MDN et une amélioration des outils de gestion financière qui permettra de représenter plus uniformément les risques dans l'établissement du coût d'importants projets et d'uniformiser l'estimation des coûts de soutien en service. Nous continuons de suivre les efforts qui sont faits pour réduire de 30 p. 100 le cycle d'acquisition et d'en faire rapport. Nous avons défini un nouveau processus dans le but d'accélérer l'achèvement des projets et nous allons continuer de le mettre en œuvre dans l'année qui vient.

Le Projet d'optimisation de l'acquisition et du soutien du matériel (ASM) (POASM) lancé en 2003-2004 vise à concevoir un système d'ASM intégré et efficient pour appuyer la mise sur pied, l'emploi et le soutien des forces, l'accent étant mis sur l'entreposage et la distribution, les produits pétroliers, l'habillement, les munitions, l'étalonnage et l'assurance de la qualité. L'objectif est de procurer des économies annuelles de 46 millions de dollars d'ici la fin de l'année financière 2005-2006.

Nous travaillons aussi à la préparation d'un guide de planification fonctionnelle de l'ASM qui contiendra des directives sur la planification, le déroulement et la gestion des activités d'ASM (acquisition, distribution, maintenance et réforme du matériel, p. ex.) dans toute la Défense.

Nous avons également des initiatives pour améliorer la gestion, l'affectation et la réaffectation de fonds et de ressources dans le programme d'approvisionnement national et celui des immobilisations. Le Comité de surveillance de l'approvisionnement national (CSAN) vient de faire une analyse et un examen détaillés du programme d'approvisionnement national et il a recommandé un certain nombre d'importants changements pour le rendre plus abordable. Des renseignements sur la gestion du matériel, l'acquisition et l'impartition peuvent être obtenus à l'adresse http://www.forces.gc.ca/admmat/site/index_f.asp.

Résultats prévus

Soutenir les effectifs, réparer et entretenir l'équipement, fournir un soutien logistique aux opérations et assurer la maintenance de l'infrastructure nécessaire aux opérations militaires sont toutes des capacités qui font partie du soutien des forces. Ces domaines vont demeurer des éléments prioritaires de la soutenabilité des FC.

À cette fin, la Défense va continuer d'accroître sa capacité d'appuyer son effectif civil et les membres des FC par des initiatives comme le cadre du mieux-être, la réforme du système de soins de santé

militaire et la promotion de l'apprentissage continu et du perfectionnement professionnel. Le Plan de réduction des infrastructures et le plan d'approvisionnement national vont nous permettre d'assurer l'entretien de l'équipement et des infrastructures.

Les critères de mesure du rendement de ce programme de capacités sont notamment la capacité de soutenir des opérations, le respect des exigences relatives au soutien du matériel et au soutien logistique, la bonne gestion des biens immobiliers et la satisfaction des besoins des membres des FC et des employés civils de la Défense en matière de santé et de bien-être.

Le processus de mesure du rendement permettra d'évaluer le rendement obtenu à l'égard des résultats prévus.

Ressources

SOUTIEN DES FORCES : DÉPENSES TOTALES (DÉDUCTION FAITE DES RECETTES)					
(en milliers de dollars)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004 SANS BPIEPC	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Dépenses du Ministère	4 796 422	4 796 422	5 375 654	5 273 353	5 362 511
Dépenses en immobilisations (comprises dans les dépenses du Ministère)	494 605	494 605	721 539	693 727	709 570
ETP militaires	22 316	22 316	21 854	21 854	21 854
ETP civils	13 790	13 790	13 245	13 245	13 245

Note: Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Commandement et contrôle

Le programme de capacités « Commandement et contrôle » assure la direction et l'orientation des programmes de capacités « Exécution des opérations », « Mise sur pied des forces » et « Soutien des forces » de la Défense. Il vise également à énoncer et à présenter, quand la situation l'exige, des options d'intervention militaire à l'appui de la politique du gouvernement du Canada et de demeurer en contact avec d'autres ministères et avec les forces armées de pays alliés et de partenaires de coalitions. Ce programme de capacités définit également les préliminaires essentiels à tout engagement des FC : les évaluations des événements mondiaux et les avis donnés au gouvernement, qui s'appuient sur un accès rapide à l'information et sur des évaluations indépendantes.

Plans

Pour offrir le programme de capacités « Commandement et contrôle », les FC sont être prêtes à entreprendre les tâches suivantes :

- planifier, diriger et contrôler un large éventail d'activités dans des domaines comme l'antiterrorisme, l'aide au pouvoir civil, les opérations hors guerre, les opérations de recherche et de sauvetage, l'évacuation, les secours en cas de catastrophe et l'aide humanitaire, la vérification du contrôle des armements, les opérations de diplomatie militaire et l'entraînement opérationnel interarmées et multinational;
- diriger et contrôler des forces déployées avec les États-Unis, l'OTAN ou des coalitions multinationales;
- planifier, diriger et contrôler les interventions des FC au pays en réponse à des demandes d'aide d'autres ordres de gouvernement dans des domaines comme l'application de la loi, la protection des pêches, la répression du trafic des stupéfiants, la protection de l'environnement et la prévention de l'immigration clandestine.

Ce programme de capacités va fournir un soutien aux Chefs d'état-major des armées relativement à l'intégration des capacités de C4ISR (commandement, contrôle, communications, informatique, renseignement, surveillance et reconnaissance) qui sont appliquées au commandement et au contrôle de forces menant des missions opérationnelles.

Le commandement des forces interarmées dans le Nord fournira la capacité de commander, de contrôler, de coordonner et de faciliter toutes les activités militaires, y compris la surveillance, dans la zone de responsabilité du QGDN et d'autres QG et il agira au besoin comme QG de la force interarmées pour des opérations dans le Nord.

Les forces de soutien C4I fourniront des moyens de communication fiables, solides, efficaces, déployables dans le monde entier et multifonctionnels, à l'appui d'activités nationales et internationales, prêts à être utilisés dans un délai de 21 jours. Il faudra à cette fin étendre l'infrastructure des technologies d'information de la Défense aux opérations de théâtre.

La Défense va aussi rechercher, analyser et diffuser des éléments de renseignement sur les transmissions militaires et des données géomatiques, météorologiques et océanographiques. Nous allons en outre appuyer les opérations d'information liées à des activités militaires au pays et à l'étranger.

Le Plan de la Défense en direct présente une description de ces initiatives et d'autres initiatives qui intéressent ce programme de capacités.

Priorités

Pour 2004-2005, la priorité du programme de capacités « Commandement et contrôle » consistera à accroître la capacité des FC de mener efficacement des opérations interarmées, interorganisations et multinationales. À l'appui de cette priorité, nous allons notamment lancer les initiatives suivantes :

- Définir et appliquer une doctrine et des procédures d'interopérabilité interarmées (fin prévue en juillet 2004).
- Énoncer pour les FC un concept d'action global qui réponde aux exigences des opérations interarmées, interorganisations et multinationales.
- Créer une capacité initiale de fusion de l'information qui fournisse une vue opérationnelle commune au Centre de commandement de la Défense nationale (fin prévue le 31 mars 2005).
- Poursuivre la mise en œuvre progressive du plan de campagne C4ISR de manière à exploiter les technologies nouvelles, à transformer les capacités opérationnelles et à faire en sorte que la Défense puisse mener efficacement des opérations interarmées et multinationales, à l'ère de l'information. Les initiatives dans ce domaine concernent la surveillance spatiale, les véhicules aériens télépilotés (VAT) et l'intégration des capacités d'échange et de traitement d'éléments de renseignement et de données comme celles que prévoit le prototype de fusion de l'information.
- Remplacer l'hélicoptère CH-124 *Sea King* par un hélicoptère de soutien maritime multifonctionnel et l'hélicoptère de recherche et de sauvetage CH-113 *Labrador* par le CH-149 *Cormorant*, pour permettre aux FC d'être plus efficaces dans des opérations interarmées, interorganisations et multinationales. La poursuite de la modernisation des CF-18 *Hornet* et des CP-140 *Aurora* aidera aussi les FC à bien jouer leur rôle dans toutes ces formes d'opérations.
- Donner suite aux recommandations du rapport Lamer sur le projet de loi C-25 (*Loi modifiant la Loi sur la défense nationale*). La majorité des recommandations du juge en chef Lamer ont été acceptées; on a commencé à prendre des mesures législatives, réglementaires et administratives pour les mettre en application. Une fois en place, ces réformes vont affermir la capacité « Commandement et contrôle » en renforçant le système de justice militaire et en améliorant le processus de règlement des griefs.

Centre de la sécurité des télécommunications

Le Centre de la sécurité des télécommunications (CST) joue un rôle clé en appuyant le programme de capacités « Commandement et contrôle » par les mesures suivantes :

- acquérir et utiliser l'information provenant de l'infrastructure mondiale de l'information dans le but de fournir des renseignements étrangers, en conformité avec les priorités du gouvernement en matière de renseignement;
- fournir des avis, des conseils et des services pour aider à protéger les renseignements électroniques et les infrastructures d'information importants pour le gouvernement;
- fournir une assistance technique et opérationnelle aux organismes fédéraux chargés de l'application de la loi et de la sécurité, dans l'exercice des fonctions que la loi leur confère.

Les risques associés à un manque d'intégration de la recherche, de l'analyse et de la diffusion du renseignement sont connus. L'Examen du renseignement de défense qui a récemment été fait permettra

d'atténuer les plus importants de ces risques. Des renseignements sur les ressources du CST sont donnés à la section 4.

Résultats prévus

Le programme de capacités « Commandement et contrôle » a comme objectif de faire en sorte que les FC puissent recueillir, analyser et communiquer des renseignements, planifier et coordonner des opérations et disposer des capacités voulues pour diriger des forces de manière qu'elles remplissent leurs missions. Fournir à temps au gouvernement des renseignements exacts est d'une importance cruciale pour la sécurité des FC et de la population canadienne, et il s'agit là d'une responsabilité dont la Défense s'acquitte. Ces initiatives sont dans bien des cas permanentes; les renseignements à leur sujet vont donc dans le même sens que ceux qui ont été fournis l'an dernier.

Les critères de mesure du rendement de ce programme de capacités sont notamment le respect des niveaux de préparation et des exigences en matière de commandement, de communications et de renseignement et la confiance envers les chefs.

Le processus de mesure du rendement permettra d'évaluer le rendement obtenu à l'égard des résultats prévus.

Ressources

Commandement et contrôle : dépenses totales (déduction faite des recettes)					
(en milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses réelles sans BPIEPC 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Dépenses du Ministère	1 441 067	1 441 067	1 531 649	1 534 402	1 557 741
Dépenses en immobilisations (comprises dans les dépenses du Ministère)	318 655	318 655	500 550	489 149	491 828
ETP militaires	5 616	5 616	6 072	6 072	6 072
ETP civils	2 583	2 583	2 530	2 530	2 530

Note: Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Politique et stratégie du Ministère

Le programme de capacités « Politique et stratégie du Ministère » a une large portée et un caractère général; il permet d'attester que la Défense satisfait aux exigences législatives et administratives. Le programme de capacités comprend la communication d'avis stratégiques au gouvernement, les accords de sécurité, la gouvernance et la gestion, et le soutien apporté à la réalisation des objectifs du gouvernement.

Plans

La Défense va continuer de faire des analyses stratégiques actuelles et détaillées et de donner des avis stratégiques judicieux pour faire en sorte que la politique de défense du Canada demeure fidèle à l'orientation fournie par le gouvernement et reste pertinente, efficace, abordable et réaliste.

Nous allons gérer les relations bilatérales et multilatérales dans le domaine de la défense et de la sécurité internationale en assurant une représentation auprès de l'ONU, de l'OTAN, du NORAD et d'autres organisations, alliances et coalitions multinationales et bilatérales et en fournissant des avis stratégiques sur la participation du Ministère à ces organisations.

Le Canada va participer à des accords, traités, exercices et programmes de défense et de sécurité bilatéraux et multilatéraux avec les États-Unis et d'autres pays et alliances, et collaborer avec des alliés pour améliorer la coopération technique et faciliter l'interopérabilité. Ces initiatives internationales seront placées sous la direction de la Défense.

Nous allons également appuyer les efforts que fait le Canada pour accroître la paix et la stabilité dans le monde par des activités diplomatiques comme :

- des visites de ports étrangers;
- l'aide à l'instruction militaire de pays en développement destinée à accroître leur capacité de maintien de la paix (la formation offerte par le Centre pour le maintien de la paix Pearson et le Centre de formation pour le soutien de la paix, p. ex.);
- une participation aux exercices de Partenariat pour la paix;
- des mesures d'instauration de la confiance pour les accords de contrôle des armements;
- une participation active aux accords internationaux de contrôle des armements.

Compte tenu de l'importance accrue qui est accordée à la fonction de contrôleur dans toutes les institutions fédérales (sur les instances du Conseil du Trésor), la gouvernance retient maintenant l'attention, particulièrement dans des domaines comme la navigabilité, la gestion de l'information, les ressources humaines et les finances. Les fonctions « vérification » et « évaluation des programmes » continuent de guider l'évaluation de l'efficacité des régimes de gouvernance. Le Service d'examen est d'ailleurs en train de mettre la dernière main à un examen des conseils et des comités supérieurs de révision, qui jouent un rôle déterminant dans la gouvernance des programmes de la Défense.

La Défense va offrir des services ministériels de soutien efficients dans le domaine de l'administration, des finances et de la gestion des ressources, notamment par :

- la gestion des programmes de RH du Ministère, en particulier dans le domaine de l'équité en matière d'emploi et des langues officielles;

- la définition de politiques et de plans d'acquisition et de soutien du matériel, dans le cas de la gestion du matériel;
- la communication d'avis, la prestation de services et la gestion de programmes et de projets touchant les biens immobiliers, les services d'incendie, l'environnement, l'architecture et le génie, le génie militaire et la sûreté nucléaire, dans le domaine de la gestion des infrastructures et de l'environnement.

Le MDN va fournir le cadre de contrôle et de gestion financière (et notamment un système de comptabilité financière et l'interface des systèmes) nécessaire au soutien de tous les aspects des opérations de la Défense à tous les niveaux, dans le respect de la législation, des politiques et des pratiques exemplaires qui s'appliquent à tout l'appareil gouvernemental.

La Défense va enfin associer les Affaires publiques aux opérations des FC, partout au monde, et appuyer les communications internes et les efforts de la haute direction qui visent à sensibiliser les employés civils du MDN et les membres des FC aux priorités, aux programmes et aux services de la Défense.

Priorités

En 2004-2005, nos priorités seront les suivantes :

- collaborer à l'Examen de la politique internationale et procéder à l'examen de la politique de défense;
- affermir nos relations avec les États-Unis;
- étendre nos partenariats stratégiques, au pays et à l'échelle internationale;
- améliorer les communications internes;
- énoncer et appliquer une nouvelle stratégie de gestion de l'information;
- maintenir notre excellence en gestion en mettant l'accent sur la fonction de contrôleur moderne et les principes de gestion moderne.

Examen de la politique internationale/Examen de la politique de défense

Par le biais de l'Examen de la politique internationale, le gouvernement élabore une structure intégrée et cohérente de politique internationale régissant la diplomatie, la défense, le développement et les échanges commerciaux. Cet examen portera sur toute une gamme de sujets, dont les suivants :

- Évaluation des menaces qui se posent à la sécurité internationale,
- Établissement des priorités du Canada en matière de défense,
- Concertation pour la gestion des relations canado-américaines.

Le ministère de la Défense nationale entame aussi son propre examen de la politique de défense afin de définir pour le Canada une nouvelle politique de défense bien adaptée aux défis du XXI^e^ siècle.

Les principes et les initiatives énoncés dans la Politique canadienne de sécurité nationale du gouvernement serviront de fondement aussi bien à l'Examen de la politique internationale qu'à l'Examen de la politique de défense.

Renforcer les relations entre le Canada et les États-Unis

Le gouvernement s'est engagé à énoncer une approche plus subtile à l'égard des relations canado-américaines. La Défense va à cette fin :

- Soumettre des recommandations au gouvernement concernant l'avenir du Groupe de planification binationale, dont le mandat doit prendre fin en décembre 2004;
- poursuivre les pourparlers avec les États-Unis sur la participation possible du Canada à la défense antimissiles de l'Amérique du Nord;
- commencer à s'occuper du renouvellement de l'accord du NORAD, qui arrive à expiration en 2006;
- continuer de suivre les modifications apportées au Plan du commandement unifié des États-Unis dans le but d'en évaluer l'incidence éventuelle sur le Canada en général et sur la Défense en particulier;
- continuer de renforcer les relations canado-américaines dans le domaine de l'industrie de défense, en poursuivant notamment notre participation à la phase de conception et de développement des systèmes du programme JSF (avion d'attaque interarmées) et les discussions avec la Marine américaine sur une participation éventuelle du Canada à la phase de conception et de développement des systèmes du Programme MMA/BAMS[10] (aéronef maritime multimissions/surveillance maritime grande surface);
- continuer d'affecter des frégates de patrouille de la classe Halifax à des groupes aéronavals tactiques des États-Unis et maintenir ainsi le niveau d'interopérabilité exceptionnel que nos marines sont parvenues à obtenir.

Promouvoir des partenariats stratégiques

La Défense va sensibiliser la population à ses enjeux et à ses activités de façon à élargir sa base pour étendre ses partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux et d'autres ordres de gouvernement et promouvoir des relations clés en matière de défense et de sécurité, à l'échelle internationale.

Promotion de relations clés en matière de défense et de sécurité à l'échelle internationale

Sur le plan international, le Canada continue d'appuyer l'Engagement de Prague sur les capacités (conclu lors du Sommet de l'OTAN de 2002), qui va nous amener à collaborer avec des alliés à l'amélioration des capacités de transport aérien et maritime stratégiques de l'OTAN. Le Canada va continuer de travailler avec des partenaires de l'OTAN à l'étude de plusieurs questions clés comme :

- l'expansion et l'avenir de la FIAS en Afghanistan;
- l'avenir de la Force opérationnelle en Bosnie-Herzégovine du Canada;
- les initiatives de l'OTAN destinées à accroître l'utilisabilité et la déployabilité des forces;
- la mise en place de la force d'intervention de l'OTAN;
- la transformation de la structure de commandement de l'OTAN;

---

[10] Le MMA est un aéronef piloté qui remplacera le P-3 et l'EP-3 de la Marine américaine; le BAMS est un véhicule aérien télépiloté de collecte de renseignements.

- les accords entre l'OTAN et la Russie, l'Ukraine et l'Union européenne;
- les relations avec des pays européens n'appartenant pas à l'OTAN et d'autres partenaires, par des initiatives comme Partenariat pour la paix et le Dialogue méditerranéen.

La Défense va également contribuer à la réforme et à l'évolution de la planification de la défense de l'OTAN et continuer de participer à des initiatives de l'OTAN intéressant les armes de destruction massive.

La Défense va en outre demeurer engagée dans le processus de réforme de l'ONU, en s'intéressant notamment à des initiatives comme les niveaux de déploiement rapide, l'égalité des chances offertes aux hommes et aux femmes dans la consolidation de la paix, la sécurité des civils affectés à des opérations, l'amélioration de l'organisation du Département des opérations de maintien de la paix de l'ONU et l'amélioration des mécanismes de consultation des pays fournisseurs de troupes.

La Défense va continuer de travailler avec Affaires étrangères Canada à la définition de la position du Canada sur tout l'éventail des initiatives qui concernent le contrôle des armements et le désarmement, dans des forums comme la Première commission de l'ONU (Désarmement et sécurité internationale). La Défense va également continuer de contribuer à la définition des politiques de l'OTAN sur des questions comme la défense nucléaire, chimique, biologique et radiologique.

La Défense va aussi examiner des façons d'améliorer ses relations avec l'industrie de défense, en créant notamment un nouveau poste d'échange avec la division sous-marine du ministère de la Défense de la Grande-Bretagne; en négociant un protocole d'entente avec la France sur l'accès mutuel à des installations d'essai et d'évaluation; et en collaborant avec des pays partenaires au programme JSF (avion d'attaque interarmées). Une mission de promotion industrielle en Hongrie, en Pologne et en République tchèque a été organisée en collaboration avec les Affaires étrangères et l'Association de l'industrie de la défense du Canada dans le but d'examiner la possibilité de conclure des partenariats industriels stratégiques avec ces nouveaux pays membres de l'OTAN.

La Défense va continuer de travailler à étendre certaines relations de défense du Canada dans la région Asie-Pacifique, particulièrement dans le domaine de la coopération opérationnelle et de l'interopérabilité avec le Japon et la Corée du Sud. Le MDN est en train de nouer des relations plus étroites, mais choisies, avec l'Armée populaire de libération chinoise. En consultation avec les Affaires étrangères, la Défense va progressivement commencer à explorer des possibilités de contacts bilatéraux avec l'Inde, le Pakistan et l'Indonésie. Nous allons également continuer d'améliorer modestement nos relations limitées en matière de défense avec Singapour et la Thaïlande, et coordonner le soutien apporté par le MDN à diverses activités du Forum régional de l'Association des Nations de l'Asie du Sud-Est et d'autres organisations multilatérales. Parallèlement, nous allons chercher à préserver une étroite interopérabilité avec nos alliés de toujours, c'est-à-dire les États-Unis, l'Australie et la Nouvelle-Zélande.

L'amélioration des relations de défense avec l'Argentine, le Brésil, le Chili et le Mexique demeure une question importante pour le Canada. Grâce à l'adhésion récente du Canada à l'Organisation interaméricaine de défense (OID), dont le Canada est maintenant un délégué permanent, le MDN va continuer d'encourager des réformes fondamentales de la structure et du mandat de l'OID, qui fait partie intégrante du système de sécurité interaméricain. Le MDN va aussi maintenir ses liens multilatéraux avec d'autres pays de l'hémisphère occidental, par l'intermédiaire de forums régionaux comme la Conférence des armées des Amériques. La Défense va en outre continuer de conseiller la Jamaïque dans la rédaction de sa première politique de sécurité nationale, qui sera suivie d'un examen stratégique de sa défense.

Par le biais du Programme d'aide à l'instruction militaire, la Défense va promouvoir les intérêts du Canada auprès de pays en développement n'appartenant pas à l'OTAN, améliorer des relations bilatérales et continuer de développer les capacités de soutien de la paix et d'accroître le professionnalisme militaire des pays qui fournissent des forces de maintien de la paix.

Nous allons en outre favoriser les échanges de militaires, les programmes d'éducation et les occasions de liaison, en vue de montrer à nos principaux partenaires stratégiques que le Canada est un allié utile, efficace et fidèle. RDDC est en train d'énoncer à cette fin une nouvelle stratégie de collaboration internationale en matière de R & D qui lui permettra de tirer des avantages durables de ses activités internationales.

RDDC et le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires) sont intimement associés sur le plan international en tant qu'acteurs clés du Programme de coopération technique[11] ; RDDC est un acteur clé de l'Organisation de recherche et de développement technologique de l'OTAN, en plus d'entretenir des liens de collaboration bilatéraux et multilatéraux avec les États-Unis, la Grande-Bretagne, l'Australie, la France, les Pays-Bas et la Suède.

Comme de nombreux autres ministères, la Défense a participé au Groupe de travail interministériel sur la sécurité dans l'Arctique, qui vise à faciliter les échanges de renseignements et d'idées sur la sécurité dans l'Arctique entre les ministères fédéraux et territoriaux appropriés.

Étendre les partenariats stratégiques avec d'autres ministères fédéraux, d'autres ordres de gouvernement, le secteur privé et les universités

Le MDN s'associe à d'autres ministères dans bien des domaines pour remplir son mandat et apporter sa contribution à des initiatives et des priorités du gouvernement. En voici des exemples.

- La Marine va continuer de faire partie du Groupe de travail interministériel sur la sécurité maritime, qui comprend 13 institutions fédérales (dont la Défense) placées sous la direction de Transports Canada et dont le mandat est de combler les lacunes du pays sur le plan de la sécurité maritime. Le Sous-chef d'état-major de la Défense a récemment proposé la création d'un groupe de travail interministériel sur la sécurité aérienne, qui aurait le même mandat, mais dans le domaine de la sécurité aérienne. Cette proposition a déjà reçu l'aval de SPPCC et de Transports Canada.
- La Défense continue de participer, avec de nombreux autres ministères fédéraux, au Groupe de travail interministériel sur la sécurité dans l'Arctique, dont le mandat est d'accroître la sécurité du Nord canadien et de mieux y affirmer notre souveraineté en amenant des ministères fédéraux, des groupes autochtones, des organisations non gouvernementales et des intervenants de l'Arctique et de la région sub-arctique à échanger des renseignements et à coopérer. Le Groupe de travail est présidé par le Commandant du Secteur du Nord des Forces canadiennes et il se réunit deux fois par an dans l'une des capitales des Territoires.
- La Défense travaille en outre activement avec d'autres institutions fédérales à la définition ou à l'amélioration de façons économiques d'intervenir rapidement en cas de catastrophe, au Canada et à l'étranger. Cette initiative comportera une participation à la définition d'une stratégie canadienne de la coopération civilo-militaire (COCIM) et la poursuite du développement par la Défense, les

[11] Le Programme de coopération technique est une organisation internationale qui encourage les échanges de scientifiques de la défense et de renseignements techniques entre cinq pays : l'Australie, le Canada, la Nouvelle-Zélande, la Grande-Bretagne et les États-Unis.

Affaires étrangères et l'ACDI d'une vision commune de l'enveloppe de l'aide internationale et de la réforme du secteur de la sécurité.

- Conformément à la volonté du gouvernement de lancer des initiatives horizontales pour maximiser les avantages qu'il tire de ses activités et de ses investissements, le MDN s'est associé aux Affaires étrangères et à l'ACDI pour aider à reconstruire et à stabiliser l'Afghanistan. L'opération *Athena*, la participation du Canada à la FIAS, constitue la contribution des FC à l'approche « 3D » (diplomatie, développement et défense) que le gouvernement a retenue pour rétablir la paix, la sécurité et la stabilité en Afghanistan et s'assurer que le pays ne servira plus de refuge aux terroristes. La Défense continuera de coopérer tant que le Canada demeurera en Afghanistan. Cette approche horizontale montre bien comment la créativité et l'innovation peuvent maximiser les avantages que le gouvernement retire de ses activités.

- Dans le but de renforcer ses relations avec des intervenants clés en matière de planification et de coordination, la Défense a sensiblement augmenté le nombre d'officiers des FC affectés à des fonctions de liaison auprès d'autres organisations publiques. La Défense va également organiser des activités d'information à l'intention de certains représentants d'autres organisations publiques pour les sensibiliser à ses enjeux et à ses activités.

- La Défense va continuer de contribuer au Projet de recherche sur les politiques que dirige le Bureau du Conseil privé et, en particulier, aux travaux du Groupe de travail interministériel sur les liens nord-américains.

- Le MDN a pris la direction du Groupe de travail sur la dimension internationale du rendement du Canada et il lui fournit un soutien administratif. En collaboration avec des ministères et des organismes clés comme l'ACDI, les Affaires étrangères, Citoyenneté et Immigration Canada et le Secrétariat du Conseil du Trésor, le Groupe de travail a énuméré un certain nombre de résultats stratégiques clés du gouvernement du Canada que le Secrétariat du Conseil du Trésor ajoutera au Rapport annuel sur le rendement du Canada adressé au Parlement. L'objectif est de montrer aux Canadiens les efforts que fait le gouvernement fédéral pour assurer la sécurité et la prospérité de l'Amérique du Nord, affermir les institutions mondiales, favoriser la stabilité internationale et le développement durable et soutenir la réputation et l'influence du Canada sur la scène internationale. Ces résultats s'obtiennent au pays et dans le monde en collaboration avec d'autres institutions fédérales, d'autres ordres de gouvernement, des gouvernements étrangers, le secteur privé et le secteur bénévole et communautaire.

- Avec la création de SPPCC, l'intégration du BPIEPC à SPPCC et la définition de la nouvelle politique nationale de sécurité, la Défense aura une relation de plus en plus importante avec ce nouvel organisme. La Défense entretient déjà des liens étroits avec les anciens ministères et organismes qui font aujourd'hui partie de SPPCC. À mesure que SPPCC prendra à sa charge la direction de la sécurité intérieure, la Défense l'appuiera plus étroitement dans des domaines comme les opérations, la formation et la planification.

RDDC joue un rôle de premier plan dans la création d'un cadre de collaboration horizontale entre les ministères et organismes scientifiques de l'administration fédérale, sous la direction du nouveau Conseil d'intégration des S & T des sous-ministres adjoints. Le Conseil assumera la direction stratégique de la mobilisation et de l'intégration des efforts S & T des ministères, dans toutes les disciplines, en mettant l'accent sur les priorités des Canadiens. RDDC encourage en outre les projets de collaboration avec d'autres organisations publiques, le secteur privé et le milieu universitaire. L'Initiative de recherche et

de technologie CBRN (IRTC), qui compte actuellement 41 projets de collaboration, et le Programme S & T de sécurité publique en sont deux exemples.

Les organisations de la Défense coordonnent leurs efforts de bien des façons. Par exemple, le MDN travaille depuis 50 ans avec Construction de Défense Canada (CDC) (autrefois Construction de Défense Limitée) à réaliser des projets d'infrastructures très variés : construction de pistes, travaux de génie civil, logements, stations radar, assainissement de l'environnement, élimination de munitions explosives non explosées, etc. Cette relation unique se développe, particulièrement dans le cadre d'initiatives comme l'atelier sur les partenariats organisé en juin 2003.

Témoignage des rapports que la Défense entretient avec le secteur privé, RDDC est en train de faire de ses centres de recherche des pôles d'innovation régionaux, afin d'exploiter l'expertise en R & D des entreprises et des universités locales.

Élargir notre base

La Défense va continuer d'élargir sa base grâce à des activités d'affaires publiques et de rayonnement. Le MDN va réaliser des entrevues télévisées en direct de membres des FC affectés à des déploiements pour mieux faire connaître les opérations des FC. Le programme de relations publiques et de rayonnement aide le public canadien à comprendre le nouveau contexte de la sécurité et les nombreux rôles que la Défense y joue. Le MDN va continuer de sensibiliser les parlementaires, des intervenants, les éducateurs et les jeunes, des auditoires des États-Unis, des groupes ethnoculturels et d'autres institutions publiques aux enjeux à long terme de la Défense. Le programme du Ministère à cet égard permettra d'appuyer encore les grandes priorités du gouvernement dans des domaines comme la jeunesse, la diversité et les relations canado-américaines.

La Défense va poursuivre ses consultations avec le secteur privé, par le biais du Comité consultatif de l'industrie de défense, qui comprend des représentants du gouvernement, du secteur privé et du milieu universitaire et qui se réunit trois fois par an pour échanger des vues sur des questions qui touchent l'industrie et le matériel de défense. Il s'agit là d'un pas important dans les communications avec le secteur privé, puisque celui-ci a ainsi l'occasion de formuler ses préoccupations et de donner des avis sur des questions d'intérêt mutuel.

Dans le cadre de son rôle consultatif, le Bureau de l'Ombudsman va faire connaître le modèle de l'ombudsman militaire du Canada à l'étranger et donner à des pays comme la Grande-Bretagne, l'Irlande, la Pologne et la Colombie des avis sur l'intégration du concept de l'ombudsman à leurs forces armées.

Au début de l'automne 2004, en collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien et d'autres ministères et organismes fédéraux, la Défense va officiellement lancer le Portail du patrimoine militaire canadien sur Internet pour donner accès aux Canadiens à une impressionnante collection de documents et à d'autres renseignements sur les réalisations des militaires canadiens.

Le MDN va continuer de participer à des réunions et à des négociations nationales et internationales consacrées à la sécurité ou à la politique de défense. Le Ministère va également continuer d'organiser des consultations et des activités de promotion relatives à la politique de défense, et notamment celles qui intéressent l'examen de la politique internationale, le Parlement, les organisations non gouvernementales, les échanges sur la politique de défense, le Forum sur la sécurité et la défense, la chaire d'études en gestion de la défense, le Programme d'aide à l'instruction militaire et divers programmes internes de formation allant du cours de gestion des ressources de la Défense aux divers programmes du Collège des Forces canadiennes.

À la recherche de l'excellence dans les communications internes

Pour réussir, toute organisation doit compter sur de bonnes communications internes. Dans le cadre des efforts faits par la Défense pour encourager un renouveau des communications internes, le SMA(AP) a produit et distribué un *Guide des communications internes*, manuel pratique à l'intention des membres des FC et des employés civils du MDN de tout grade, niveau et profession qui décrit les outils et les moyens de communication interne disponibles et la façon de s'en servir. Le guide fait également l'objet d'un site Web. On envisage par ailleurs d'apporter des améliorations à divers produits et services comme les journaux des bases, *La Feuille d'érable* et les sites Internet et intranet de la Défense.

Faisant écho aux progrès accomplis par la Défense et à la priorité accordée aux communications internes, le Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) a récemment lancé un nouveau site intranet pour améliorer les services offerts aux clients.

La Marine poursuit ses activités de communication, notamment par le biais des journaux des formations à Esquimalt et à Halifax, le Lookout et le Trident, du journal de la Réserve navale, *L'Encre*; des rencontres de discussion à Halifax et à Esquimalt; de la revue du personnel de la Marine, *Le Matelot*; et des sites Web des NCSM, qui sont très sollicités pendant les déploiements.

Travaillant elle aussi à l'avancement de l'organisation dans ce domaine, l'Armée de terre va continuer de développer sa plate-forme intégrée d'information interne (3IP) pour intégrer divers outils de communication interne et éliminer le cloisonnement et le manque de cohérence de l'information interne.

Le Groupe des matériels a récemment publié un guide des principaux véhicules, navires, aéronefs, systèmes et équipements des FC qui est disponible sur disque compact.

Maximiser l'efficacité de la gestion des ressources

La Défense s'est engagée à respecter les normes de gestion des ressources les plus strictes. L'une de nos grandes priorités est de maintenir l'excellence en gestion en adhérant étroitement aux prescriptions du document *Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense nationale*, ce qui cadre bien avec les priorités du gouvernement. Notre objectif est de contribuer aux efforts qui sont déployés dans toute l'administration fédérale pour accroître la transparence et la responsabilité envers les citoyens, affecter judicieusement les ressources, assurer l'efficacité et promouvoir de bonnes pratiques de gestion. Nos efforts communs vont contribuer à accroître les capacités de la Défense tout en améliorant la gestion des fonds publics et en faisant que l'argent des contribuables canadiens soit utilisé au mieux.

Gestion de l'information et technologies de l'information

La complexité croissante des capacités de gestion de l'information de la Défense et la nécessité de passer à un environnement d'information intégré justifient la définition d'une vision et d'une stratégie globales qui serviront de feuille de route au Ministère. L'une des grandes priorités de la Défense dans ce domaine est l'application des principales recommandations de l'Examen stratégique de la gestion de l'information. Ces recommandations portent par exemple sur :

- l'interopérabilité (c'est-à-dire notre capacité de travailler avec nos alliés du point de vue de la GI/TI);
- un cadre de gestion de la GI/TI qui comprendrait un conseil de contrôle de la configuration, un comité des besoins et un comité de surveillance;
- la définition et l'adoption d'un cadre d'architecture d'entreprise;

- la création d'une Division des services des applications d'entreprise (mise sur pied en octobre 2003), responsable des applications d'entreprise;
- la création pour la GI d'une structure financière et d'un compte ministériel pour en assurer la reddition de comptes en 2004-2005.

L'Examen stratégique de la GI a donné lieu à des changements en matière de gouvernance nécessités par l'adoption du concept de la prestation de services d'entreprise. Des ressources appréciables – 6,8 millions de dollars – ont été consacrées à l'acceptation et à la consolidation de la responsabilité du système de planification des ressources d'entreprise au sein du Groupe de la GI. Le Groupe de la GI s'occupe maintenant d'assurer le soutien des systèmes de planification des ressources d'entreprise, de faire des tests et de mener des activités limitées d'intégration dans le but ultime de tirer profit au maximum des économies en matière de GI/TI procurées par la rationalisation des systèmes de planification des ressources d'entreprise. Ces initiatives vont garantir non seulement l'interopérabilité interne de la Défense, mais aussi notre interopérabilité avec nos alliés et nos partenaires. Elles vont permettre à nos clients de faire des gains d'efficience sur le plan des services, accroître les économies d'échelle réalisées dans l'acquisition de moyens de GI/TI et nous permettre d'être proactifs dans l'adoption et la mise en œuvre de technologies nouvelles.

S'ajoutant à la création de partenariats, à l'amélioration des programmes de recrutement et de maintien à l'effectif et aux progrès réalisés dans la mise en œuvre de la phase finale du programme Défense nationale en direct, ces initiatives vont faire en sorte que la stratégie de GI/TI de la Défense s'inspire d'une vision, d'une mission et d'un plan qui s'accordent pleinement avec la stratégie globale du Ministère.

Examen du renseignement de défense

Un examen du renseignement de défense a été fait récemment, et la Défense s'apprête à en appliquer les principales recommandations pour obtenir des produits du renseignement mieux intégrés et faciliter la prise de décisions éclairées. Ces efforts vont aider à créer une capacité initiale de fusion de l'information destinée à améliorer la connaissance de la situation aux niveaux stratégique et opérationnel.

Respect et surveillance de la politique contractuelle

Sous la direction du sous-ministre de la Défense nationale, le Comité de surveillance de la Défense en matière de contrats (CSDC) a été formé et placé sous la présidence conjointe du Sous-ministre adjoint (Matériels) et du Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère). Le CSDC devra :

- superviser le cadre contractuel de la Défense ainsi que les pratiques et les contrôles qui s'y rattachent;
- donner au Sous-ministre des assurances quant à l'application des politiques et des processus du Ministère, à l'exercice des pouvoirs délégués et à la gestion des marchés;
- recommander aux organisations voulues des améliorations des politiques et des processus en question;
- examiner les tendances dans le domaine des marchés;
- contrôler l'application des processus et des procédures d'approbation des marchés;
- renforcer les pouvoirs de décision en matière d'approvisionnement;

- faire un suivi des écarts appréciables pour s'assurer que les délégations de pouvoirs que prévoient les articles 32, 33 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques* se font correctement et que les pouvoirs sont dûment exercés.

Les nouveautés, les leçons retenues et les meilleures pratiques seront communiquées aux intéressés à l'occasion de séances d'information (organisées suivant les besoins) et par le biais du Web, à l'adresse http://cosmat.ottawa-hull.mil.ca/depol/DCPol_mission_roles_orgs/mission_statement_f.asp.

Comme le Groupe des matériels est responsable de l'application des mesures et des plans qui visent à l'aider à s'acquitter des obligations et des responsabilités que lui imposent des initiatives comme l'adoption de la comptabilité d'exercice et la modernisation de la fonction de contrôleur, plusieurs changements organisationnels sont prévus pour mieux concentrer les efforts dans ces domaines. Parallèlement, le Groupe des matériels compte créer une nouvelle division qui assurera une surveillance plus rigoureuse et plus complète des activités de la chaîne d'approvisionnement de la Défense. Ces mesures devraient être prises d'ici le 31 mars 2005.

Gestion des ressources humaines

La planification des ressources humaines civiles et militaires a comme objectif d'établir un lien entre la gestion de l'effectif et la mission, la vision, les buts, les objectifs, le plan stratégique et le budget de la Défense.

Pour ce qui est de cette priorité, la Défense compte notamment :

- concrétiser la modernisation des RH;
- réaliser des gains d'efficience et réaffecter des ressources en énonçant et en appliquant par exemple des plans donnant suite aux recommandations du Comité consultatif du Ministre sur l'efficacité administrative;
- adopter (au printemps 2004) des mesures novatrices dans le domaine de l'approvisionnement et de la politique contractuelle, d'autres mesures étant mises en application au printemps de 2005;
- définir un cadre de mesure du rendement;
- évaluer la mise en œuvre du cadre de responsabilisation en matière de gestion;
- énoncer un plan d'action pour améliorer les processus actuels de gestion des risques et de prise de décisions, dans le cadre de l'initiative sur la gestion intégrée des risques;
- préserver un programme de vérifications et d'évaluations rigoureuses;
- appliquer le plan d'action *Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense nationale* pour mieux donner suite au système de gestion des dépenses et au cadre de responsabilisation en matière de gestion.

Pour atteindre leurs objectifs en matière de ressources humaines, les FC prévoient prendre les mesures suivantes :

- Dans le cadre du Projet de transformation du système des RH, concevoir et faire un examen du système des RH militaires qui permettra :
  - de voir où et comment les intervenants internes doivent influencer les fonctions relatives aux RH militaires;

- déterminer les responsabilités en matière d'administration de programmes et de prestation de services dont les intervenants internes devraient s'acquitter sous la direction générale et la surveillance du SMA(RH-Mil);
- voir comment on pourrait faire du système des ressources humaines militaires un système intégré et efficient.

L'avenir du projet consistera à énoncer un cadre de gestion des ressources humaines des FC dans lequel l'orientation de la politique des RH relèvera du SMA(RH-Mil), les pouvoirs relatifs à l'administration des programmes et à la prestation des services étant délégués le cas échéant aux intervenants internes.

- Intégrer la planification des RH au PICS, qui porte sur les investissements du Ministère dans les capacités de défense des 15 prochaines années.
- Instituer un modèle d'établissement des coûts de l'instruction individuelle et de l'éducation (II&E[12]) qui aidera à reconnaître, suivre et constater les coûts associés à l'organisation et à la gestion des activités d'II&E militaires.

Pour donner suite à la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, la Défense va s'engager dans un processus de modernisation des RH civiles du MDN; elle compte à cette fin :

- énoncer un cadre comprenant des principes, des lignes directrices et des processus, d'ici le printemps 2004, et définir puis entreprendre des activités d'amélioration conjointe, à compter de l'été 2004;
- soumettre aux organismes centraux le point de vue de la Défense sur l'élaboration de la réglementation et de la politique sur les relations de travail d'ici l'automne 2004 et sur la dotation d'ici l'été 2005;
- énoncer des politiques et des processus concernant les relations de travail d'ici l'automne 2004 et la dotation d'ici l'été 2005;
- énoncer une stratégie et un plan de mise en œuvre de la délégation en matière de dotation d'ici l'hiver 2004;
- donner aux gestionnaires et aux conseillers en RH une formation sur les nouveaux pouvoirs et responsabilités et sur les nouveaux processus du Ministère d'ici l'été 2005;
- instituer d'ici l'été 2005 un système intégré de règlement à l'amiable des plaintes en matière de RH dans lequel les plaintes sont toutes traitées au plus bas niveau possible;
- en collaboration avec les syndicats, s'intéresser à la conception et à la mise en œuvre d'un projet de réforme de la classification;
- lancer, dès avril 2004, l'initiative de respect de la politique des marchés et de surveillance contractuelle, pour réduire les risques de non-respect des politiques contractuelles du Conseil du Trésor et faire en sorte que l'argent des contribuables soit utilisé au mieux.

[12] L'II&E comprennent l'ensemble des activités de formation grâce auxquelles les membres des FC acquièrent les compétences, les connaissances et les attitudes voulues pour : a) remplir les tâches qui leur sont confiées (instruction) et b) faire preuve de jugement et interpréter correctement des renseignements (éducation).

Diversité et inclusivité de l'effectif

La Défense continue de se montrer proactive dans la promotion de la diversité et de l'inclusivité de l'effectif par l'éducation, la sensibilisation et la formation, et dans l'application de la législation sur les droits de la personne et l'équité en matière d'emploi par ses politiques, ses programmes et ses processus.

Membres des FC

Constatant l'évolution du marché du travail et soucieuse de favoriser la diversité dans les FC, la Défense a défini des initiatives de recrutement favorisant la diversité pour atteindre des groupes « sous-représentés ». Les centres de recrutement des Forces canadiennes cherchent activement à recruter des membres de tous les milieux ethniques et culturels – hommes et femmes – qui pourront travailler comme recruteurs. L'inclusivité et la diversité sont des thèmes importants dans tout le matériel de recrutement des FC : sites Web, vidéos sur les emplois, affiches et brochures.

La Défense travaille à faire en sorte que les FC respectent intégralement les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* d'ici septembre 2005. À cette fin, les FC vont faire en octobre 2004 un examen complet de leurs politiques, programmes et processus du point de vue des systèmes d'emploi, dans le but de reconnaître et d'éliminer les obstacles à l'emploi de membres des groupes désignés. Ces activités témoignent de l'importance qui est accordée à la création d'un milieu de travail positif; elles montrent en outre que les FC veulent concrétiser leurs engagements en matière de diversité sans pour autant négliger d'offrir à tous un traitement équitable. Les FC vont également aborder la question de la diversité, des droits de la personne et de l'équité en matière d'emploi dans un programme intégré de formation créé par l'Académie canadienne de la Défense – « Le leadership dans un environnement diversifié » –, qui sera offert à tous les niveaux de perfectionnement des membres des FC.

Employés civils du MDN

Le MDN va gérer les programmes du Ministère relatifs aux RH civiles, offrir des services à l'appui de l'équité en matière d'emploi et mettre en application le plan d'action du Ministère sur l'équité en matière d'emploi d'ici mars 2008. Le Plan d'équité en matière d'emploi du SMA(RH-Civ) peut être consulté à l'adresse www.forces.gc.ca/hrciv/engraph_f.asp.

Les objectifs en matière de représentation pour 2007-2008 sont présentés dans le tableau ci-dessous, par groupe d'équité en matière d'emploi.

Groupe d'équité en matière d'emploi	Représentation au 30 juin 2003	Objectif de représentation en 2007–2008*
Femmes	6 913	7 938
Personnes handicapées	1 013	1 339
Autochtones	419	436
Membres de minorités visibles	710	1 200

Source : Base de données sur l'équité en matière d'emploi, 30 juin 2003.
* Les nouveaux chiffres sur la disponibilité sur le marché du travail (tirés des résultats du recensement de 2001) vont vraisemblablement entraîner une modification des objectifs de représentation du MDN dans les quatre prochaines années.

Initiatives communes (personnel militaire et civil)

Programme des langues officielles

Le Plan stratégique des langues officielles marque un jalon clé, et des mesures explicites ont été prises pour suivre les progrès faits dans la réalisation de ses objectifs à la Défense. En juin 2003, le ministre de la Défense nationale a informé le Comité permanent des langues officielles que la Défense s'engageait à appliquer intégralement le Plan stratégique des langues officielles d'ici 2006.

Les objectifs et les activités clés en matière de langues officielles pour les employés civils de la Défense sont les suivants :

- voir à ce que tous les titulaires de postes EX satisfassent aux exigences linguistiques voulues;
- offrir les cours de langue seconde et faire les évaluations de langue seconde qu'exigent le perfectionnement professionnel et la législation;
- faire état des obligations en matière de langue seconde des cadres supérieurs dans les accords sur la gestion du rendement.

À l'appui de ces initiatives, nous allons garder une approche proactive de la formation linguistique pour améliorer notre niveau de bilinguisme. La Défense y parviendra en poursuivant la mise en œuvre du Plan stratégie des langues officielles et en augmentant les fonds affectés à la traduction et aux cours de langue seconde.

Programme d'éthique de la Défense

Le Programme d'éthique de la Défense fournit à tous un cadre facilitant la prise de décisions éthiques et l'adoption d'une conduite éthique. L'objectif ultime du programme est de préserver une culture éthique à la Défense et de favoriser un milieu de travail où chacun choisit de faire ce qu'il faut; le programme va jouer un rôle déterminant dans l'adoption du Code d'éthique de la fonction publique par le Ministère. Un site Web offre des renseignements, des outils, des occasions de dialogue, un réseau d'échange de connaissances, des produits et des pratiques susceptibles d'aider les membres des FC et les employés civils de la Défense à prendre des décisions éthiques.

La Défense ne ménage pas ses efforts pour appuyer les engagements du gouvernement en matière d'éthique et pour consolider son propre programme d'éthique. Deux exemples notamment en témoignent : Pleins feux sur l'éthique, événement qui vise à reconnaître et à atténuer les risques en matière d'éthique et à promouvoir le dialogue en milieu de travail à l'échelle du Ministère, et l'analyse des résultats d'une enquête récente sur l'éthique, qui servira de base à la définition de plans de mise en œuvre internes qui orienteront le prochain cycle du Plan d'éthique de la Défense.

Des renseignements sur les meilleures pratiques de règlement des conflits et l'application des valeurs et de l'éthique en milieu de travail peuvent être obtenus auprès du Bureau de l'Ombudsman.

Gestion des ressources

Cadre de responsabilisation en matière de gestion

La Défense est en train de passer du concept de la modernisation de la gestion à celui du Cadre de responsabilisation en matière de gestion (CRG). La Défense recherche l'excellence en gestion et elle a pris des engagements en ce sens dans ses priorités ministérielles. Pour assurer la mise en œuvre du CRG, le Sous-ministre a défini quatre éléments prioritaires pour l'exercice 2004-2005.

- **Gouvernance et orientation stratégique :**
  - faire un examen de la politique de défense;
  - préciser les résultats stratégiques;
  - définir le cadre de gestion du rendement du Ministère.
- **Gérance :**
  - améliorer les contrôles appliqués à l'administration des marchés;
  - définir un cadre intégré de gestion des risques.
- **Responsabilisation :**
  - améliorer le respect des délégations et des pouvoirs financiers.
- **Résultats et rendement :**
  - envisager une façon pratique d'améliorer la structure des activités du programme de la Défense;
  - l'associer aux résultats stratégiques.

Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense

La mise en œuvre du nouveau plan d'action intitulé « Renforcer la reddition de comptes et la fonction de contrôleur à la Défense » nous permettra de mieux donner suite au système de gestion des dépenses et au CRG. Le plan d'action sera en place pour l'exercice 2004-2005. Il est fondé sur trois principaux éléments :

- **retour aux sources** – pour assurer le respect des cadres de responsabilisation et de contrôle comme la *Loi sur la gestion des finances publiques*;
- **valeurs et éthique** – pour renforcer le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, particulièrement dans le domaine de la prudence et de la probité;
- **optimisation des ressources** – pour mettre l'accent sur la mesure du rendement, les rapports, l'amélioration du système financier, la modernisation des stratégies et des politiques ainsi que les régimes de rémunération et de retraite.

À l'appui du plan d'action, la Défense va appliquer, d'ici l'été 2005, des modèles financiers qui permettront de prendre des décisions en fonction des priorités et de l'affectation des ressources en ajoutant au système actuel un modèle interactif d'établissement des coûts du Ministère et en améliorant la modélisation financière grâce à un nouveau logiciel.

Nous allons également adopter des outils financiers qui vont permettre au Ministère d'améliorer la prise de décisions, les rapports et l'administration dans le domaine des pensions, de la rémunération et de la gestion des risques. D'ici mars 2005, la Défense va étudier des outils de gestion des risques et de prise de décisions et faire des recommandations à leur sujet aux gestionnaires des groupes et des armées. La Modernisation du système d'administration du régime de pension de retraite des Forces canadiennes sera menée à bien d'ici l'automne 2005; le projet de système de solde des Forces canadiennes sera terminé d'ici mars 2008.

Nous examinons également des façons de revitaliser le milieu des contrôleurs, par la création notamment d'un cadre de formation et de perfectionnement en finances pour répondre aux besoins prévus en 2004-2005, la mise en place d'un système de gestion axée sur les compétences pour les

spécialistes des finances militaires afin de réduire le manque de personnel en 2004-2005, et l'intégration de renseignements financiers au cadre de gestion du rendement de la Défense d'ici l'été 2005.

Des lacunes en matière de formation ont été relevées en particulier dans le domaine des responsabilités des gestionnaires de ressources, notamment ceux qui exercent des pouvoirs de signature en vertu des articles 32 et 34 de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Un plan d'action ministériel a été défini pour corriger la situation. À compter d'aujourd'hui, les nouveaux gestionnaires de ressources devront tous suivre une formation de certification officielle avant que des pouvoirs de signature leur soient attribués, et les gestionnaires de ressources en poste devront tous suivre la formation de certification avant l'été 2004.

Des renseignements sur les ressources et la gestion financière des exercices 2004-2005 à 2006-2007 sont présentés à la section 3 de ce rapport.

Mesure du rendement

Mesurer le rendement demeurera une priorité de la Défense dans l'année qui vient, et la Défense va poursuivre la réalisation d'un programme global de gestion du rendement stratégique qui l'aidera à atteindre ses objectifs. L'approche stratégique de la gestion faisant appel à la fiche d'évaluation équilibrée sert toujours à mesurer les progrès faits par la Défense. La technique de la fiche d'évaluation équilibrée a permis d'aligner la carte de la stratégie du Ministère sur les priorités actuelles de la Défense et d'aider la direction à prendre des décisions.

La création d'un système d'entreprise qui permettra de grouper les données de la haute direction demeure hautement prioritaire. En continuant de se développer, le système de mesure du rendement fournira à la direction les renseignements dont elle a besoin pour affecter des ressources, gérer le Ministère et, ultimement, atteindre les objectifs de la Défense. Un bon système de mesure du rendement aidera en outre à obtenir les renseignements nécessaires à l'établissement des rapports que prévoit le nouveau cadre de gestion, de ressources et de résultats que le gouvernement est en train de mettre en place.

Vérification et évaluation

Les évaluations et les vérifications internes continuent de déboucher sur des rapports importants pour la prise de décisions et la reddition de comptes. Le travail dans ce domaine est guidé par un plan axé sur les risques qui fait ressortir les liens entre les priorités et les stratégies. Le plan est approuvé et suivi par le Comité de vérification et d'évaluation du Ministère, que président le Sous-ministre et le Chef d'état-major de la Défense. Ses rapports sans classification peuvent être consultés à l'adresse http://www.forces.gc.ca/crs/rpt/reports_f.htm.

Vérifications

Les vérifications internes récentes ont porté sur les dépenses annuelles de plus de cinq milliards de dollars au titre de la solde militaire et des budgets de fonctionnement locaux. Ce travail et une série d'analyses et d'examens consacrés aux contrats ont mis en évidence l'importance d'un renforcement de la fonction de contrôleur et de l'adoption rapide de moyens de contrôle informatisés. Un important rapport a également été consacré à la gestion des risques à la Défense. Des rapports seront prochainement consacrés au système d'information sur la santé des FC, au SISAM (Système d'information – Soutien et acquisition du matériel) et à l'acquisition des *Cormorant*.

Par suite du processus de planification des activités de 2004-2005, le Sous-ministre et le Chef d'état-major de la Défense ont demandé qu'on augmente sensiblement le budget de la fonction « vérification interne » dans les trois prochaines années.

Évaluations

Des évaluations ont facilité la conception de cadres de gestion et de responsabilisation axées sur les résultats, dont l'un pour le Programme de sécurité de la Défense. Parmi les évaluations dont on connaîtra les résultats en 2004-2005 figurent celles qui seront consacrées à la disponibilité et au soutien de l'avant-garde des FC, à la stratégie industrielle de la Défense, à l'instruction individuelle et à l'éducation, et aux éléments du Programme de munitions. Le Sous-ministre a récemment approuvé la nomination d'un directeur exécutif des travaux d'évaluation, dont la tâche consistera à aider les responsables des évaluations.

Le Service d'examen dispose toujours d'une section des Enquêtes et examens spéciaux à laquelle sont confiées les vérifications judiciaires et les enquêtes sur les allégations d'actes fautifs. Certains intrants de cette fonction seront définis par le Chef du Service d'examen, qui est aussi responsable du programme de divulgation.

Le Service d'examen est le point de contact de la Défense avec le Bureau du vérificateur général pour toutes les questions de coordination et de liaison.

Résultats prévus

La Défense va énoncer et appliquer des politiques et des stratégies générales pour atteindre les grands objectifs du gouvernement, gérer les activités du Ministère et donner des avis en matière de défense et de sécurité.

Les critères de mesure du rendement de ce programme de capacités sont notamment le respect des obligations nationales et internationales, le respect des objectifs liés au budget et à l'affectation des ressources, l'établissement de mécanismes appropriés de gouvernance et de gestion, le respect des exigences relatives aux programmes autorisés, et le respect des exigences en matière de gérance de l'environnement. L'affectation sélective des ressources aux initiatives hautement prioritaires, l'approche retenue par le Ministère pour satisfaire ses besoins en ressources et l'adhésion à la volonté du gouvernement d'assurer une gestion efficace des ressources, marquent un changement appréciable par rapport aux années antérieures.

Le processus de mesure du rendement permettra d'évaluer le rendement obtenu à l'égard des résultats prévus.

Ressources

POLITIQUE ET STRATÉGIE DU MINISTÈRE : DÉPENSES TOTALES (DÉDUCTION FAITE DES RECETTES)					
(en milliers de dollars)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES RÉELLES SANS BPIEPC 2003–2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Dépenses du Ministère	484 420	437 432	469 503	470 388	471 709
Dépenses en immobilisations (comprises dans les dépenses du Ministère)	40 051	39 877	45 495	43 812	44 825
ETP militaires	959	959	948	948	948
ETP civils	1 693	1 474	1 416	1 416	1 416

Note: Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Organisation du portefeuille de la Défense : Secrétariat national de recherche et de sauvetage et Programme national de recherche et de sauvetage

Mandat, responsabilités et partenaires

Le Secrétariat national de recherche et de sauvetage (SNRS) a été créé en 1986 pour assurer la direction du Programme national de recherche et de sauvetage, par l'intermédiaire du Comité interministériel de recherche et de sauvetage (CIRS). Le SNRS relève directement du ministre responsable de la recherche et du sauvetage (MRRS), le ministre de la Défense nationale.

Le SNRS est responsable devant le MRRS, par l'intermédiaire du CIRS, de la définition, de la coordination, de l'analyse et de l'examen des politiques, des plans et des différentes composantes et activités des programmes fédéraux de recherche et de sauvetage. Le SNRS oriente également l'amélioration de la coordination des programmes des provinces et des territoires et des programmes fédéraux de recherche et de sauvetage, en plus de donner des avis et des renseignements à leur sujet au MRRS.

Le Secrétariat assure la coordination et la direction du Programme national de recherche et de sauvetage (PNRS) et la préparation de rapports à son sujet. La zone de responsabilité du Canada en matière de recherche et de sauvetage s'étend sur plus de 15 millions de kilomètres carrés. Six ministères et organismes fédéraux et les administrations des provinces et des territoires assurent l'exécution des programmes opérationnels en collaboration avec un grand nombre d'organisations, officielles ou non, comme des forces de police, des organismes de sécurité, des organisations non gouvernementales, des entreprises privées et des bénévoles. Les ministères et organismes fédéraux sont :

- Environnement Canada (Service météorologique du Canada) – www.ec.gc.ca/
- Environnement Canada (Parcs Canada) – www.pc.gc.ca/default_flash.html
- Pêches et Océans (Garde côtière du Canada) – www.dfo-mpo.gc.ca
- Défense nationale (Forces canadiennes) – www.dnd.ca
- Gendarmerie royale du Canada (Sécurité publique et Protection civile) – www.rcmp-grc.gc.ca
- Transports Canada – www.tc.gc.ca

Nouvelles orientations

Depuis 2001, le SNRS travaille avec ses partenaires du CIRS à améliorer sensiblement la planification, la gestion et les rapports du Programme national de recherche et de sauvetage. Les principaux éléments sont maintenant en place : meilleure structure de responsabilisation, nouveau Plan annuel du programme, rapport annuel et document intitulé Orientations stratégiques. Le Ministre a approuvé le nouveau cadre de gestion et le rapport du Projet d'initiative de transition stratégique en septembre 2003.

Défis et risques

Les principaux défis pour l'exercice 2004-2005 vont concerner la mise en œuvre du nouveau cadre de gestion du PNRS; ils vont intéresser plus précisément le traitement des principaux problèmes, l'amélioration des mesures du rendement et l'obtention de sources d'information qui contribuent mieux à la planification du programme de recherche et de sauvetage et à l'établissement de rapports à son sujet. Pour que le SNRS réussisse à obtenir un système de recherche et de sauvetage parfaitement intégré, il

faudra que le CIRS et d'autres partenaires acceptent de l'appuyer dans ses initiatives, collaborent à l'amélioration du programme de recherche et de sauvetage et fassent les compromis voulus.

Plans et priorités

Programme national de recherche et de sauvetage

Les plans et les priorités du PNRS sont établis en fonction des stratégies et des directives énoncées dans un document approuvé par le CISR, les Orientations stratégiques du Programme national de recherche et de sauvetage, et dans le Plan annuel du programme de recherche et de sauvetage, qui peuvent être consultés à l'adresse www.nss.gc.ca. Les priorités pour 2004-2005 sont les suivantes :

- **Recherche et sauvetage sans faille** – améliorer l'interopérabilité ainsi que la qualité et l'accessibilité des données et mieux utiliser les télécommunications et les nouveaux hélicoptères;
- **le Nord** – améliorer la surveillance météorologique, les communications et l'infrastructure de recherche et de sauvetage compte tenu de l'accroissement du trafic aérien et de la création de parcs nationaux;
- **recherche et sauvetage en mer** – adapter les plans de recherche et de sauvetage à l'intensification du trafic des navires de passagers, des bateaux d'excursion, des petites embarcations et des kayaks et à l'accroissement des activités de pêche et des activités pétrolières et gazières en mer.

Activités prévues du SNRS

Le SNRS fixe ses priorités selon son mandat et les priorités du programme de recherche et de sauvetage. Le rendement du SNRS en 2004-2005 sera mesuré en fonction des résultats obtenus à l'égard des activités prévues ci-dessous; les activités sont présentées en fonction des six grands domaines de responsabilité du SNRS.

- **Politique**
  - Analyser le programme et la politique de recherche et de sauvetage, donner des avis à leur sujet et régler des questions de programme et de politique.
- **Plans**
  - Diriger la planification annuelle du programme fédéral de recherche et de sauvetage et l'établissement de rapports à son sujet.
  - Produire le document intitulé Orientations stratégiques, le Plan annuel du programme et le rapport annuel.
  - Coordonner la planification et l'évaluation d'exercices multi-instances.
- **Activités**
  - Diriger et administrer avec efficience le CIRS et ses sous-comités.
  - Faciliter la collaboration des partenaires et des intervenants du milieu de la recherche et du sauvetage par le biais du Congrès SAR*SCÈNE*, des prix pour réalisation exceptionnelle en recherche et sauvetage et du site Web du SNRS.
  - Énoncer un cadre de gestion et de responsabilisation axées sur les risques (CGRR) et un cadre de vérification axée sur les risques pour le programme fédéral de recherche et de sauvetage.

- Gérer efficacement le Fonds des nouvelles initiatives de recherche et de sauvetage (FNI), d'une valeur de 8,1 millions de dollars.
- Faire une évaluation du programme du FNI.

- **Avis à l'intention du ministre responsable**
  - Donner des avis au MRRS sur des questions touchant le PNRS et des interventions recommandées.
- **Coordination avec les provinces et les territoires**
  - Améliorer globalement la coordination des efforts avec les partenaires de recherche et de sauvetage des provinces et des territoires, ce qui signifie notamment :
    - participer aux travaux du Conseil de recherche et de sauvetage au sol et lui offrir notamment des services de secrétariat;
    - aider les provinces et les territoires à définir des méthodes communes de formation nationale en recherche et sauvetage au sol;
    - encourager les provinces et les territoires à participer à la coordination du cadre de planification et de gestion de la recherche et du sauvetage au Canada.
- **Efficacité et viabilité de l'organisation de la recherche et du sauvetage**
  - Améliorer la gestion des ressources humaines, le travail en équipe et les communications internes.
  - Offrir des services d'administration efficients qui répondent aux besoins de la direction du SNRS.

Cadre de gestion du programme de recherche et de sauvetage

Le cadre de gestion du programme de recherche et de sauvetage récemment approuvé vise à atteindre les objectifs clés que le Secrétariat du Conseil du trésor a énoncés dans ses directives sur la fonction de contrôleur dans le domaine de l'intégration des données sur le rendement, de la gestion collective des risques et des mécanismes de contrôle. Les partenaires du programme s'étant entendus sur les éléments fondamentaux du cadre, le travail cette année portera principalement sur l'élaboration de cadres de gestion et de responsabilisation axées sur les risques et sur l'amélioration des mesures du rendement.

Survol des ressources

Les tableaux ci-dessous présentent des données (estimatives) sur les ressources financières et humaines que chacun des partenaires fédéraux consacre au PNRS. Ces ressources figurent dans le RPP de chaque ministère et elles sont présentées ici pour donner une image globale du programme.

Besoins en personnel — Recherche et sauvetage (ETP)

	Chiffres réels 2003–2004	Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
Secrétariat national de recherche et de sauvetage	21,5	22	22	22
Environnement Canada	14	14	14	14
Ministère des Pêches et des Océans*	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Ministère de la Défense nationale**	781	624	620	620
Parcs Canada	64	64	64	64
Gendarmerie royale du Canada*	s. o.	s. o.	s. o.	s. o.
Transports Canada	7	7	7	7
Total	**887,5**	**731**	**727**	**727**

Source : Secrétariat national de recherche et de sauvetage

Note : *Il n'y a pas de renseignements disponibles sur les ETP relatifs à la participation du MPO et de la GRC, puisque leur personnel remplit plusieurs tâches à la fois.

**La diminution des ETP pour l'AF 2004-2005 par rapport à l'AF 2003–2004 correspond à l'élimination de postes de maintenance d'aéronefs au 413e Escadron et au 424e Escadron, la maintenance des hélicoptères *Cormorant* étant assurée à contrat.

Coûts du programme de recherche et de sauvetage, par ministère participant

(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses réelles 2004–2005	Dépenses réelles 2005–2006	Dépenses réelles 2006–2007
Secrétariat national de recherche et de sauvetage	11 269	10 856	10 775	10 720
Environnement Canada	1 600	1 600	1 600	1 600
Ministère des Pêches et des Océans*	93 393	-	-	-
Ministère de la Défense nationale**	161 589	149 357	136 744	130 532
Parcs Canada	4 929	4 929	4 929	4 929
Gendarmerie royale du Canada***	—	—	—	—
Transports Canada	985	1 000	1 000	1 000
Total	**273 765**	**167 742**	**155 028**	**148 781**

Source : Secrétariat national de recherche et de sauvetage

Notes : *Les dépenses de fonctionnement et d'entretien du MPO s'établissent à 88 701 000 $, et ses subventions et contributions, à 4 692 000 $. Les chiffres concernant les dépenses prévues de 2004 à 2007 ne sont pas disponibles en ce moment en raison du changement de statut de la Garde côtière canadienne qui devient un organisme de service spécial.

**La diminution des coûts prévus tient à la fermeture du projet *Cormorant*. Les sommes affectées au projet d'aéronef de recherche et de sauvetage à voilure fixe ne sont pas compris, le financement étant en cours d'approbation.

***Renseignements non disponibles.

Secrétariat national de recherche et de sauvetage

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(En milliers de dollars)	**DÉPENSES RÉELLES 2003-2004**	**DÉPENSES PRÉVUES 2004-2005**	**DÉPENSES PRÉVUES 2005-2006**	**DÉPENSES PRÉVUES 2006-2007**
Crédit 1er – Salaires et personnel	1 376	1 509	1 447	1 403
Crédit 1er – Fonctionnement et entretien	856	937	898	907
Total partiel – Crédit 1er	2 232	2 446	2 345	2 310
Crédit 5 – Immobilisations	7 352	8 195	8 195	8 195
Crédit 10 – Subventions et contributions	1 685	215	215	215
Total général	**11 269**	**10 856**	**10 755**	**10 720**

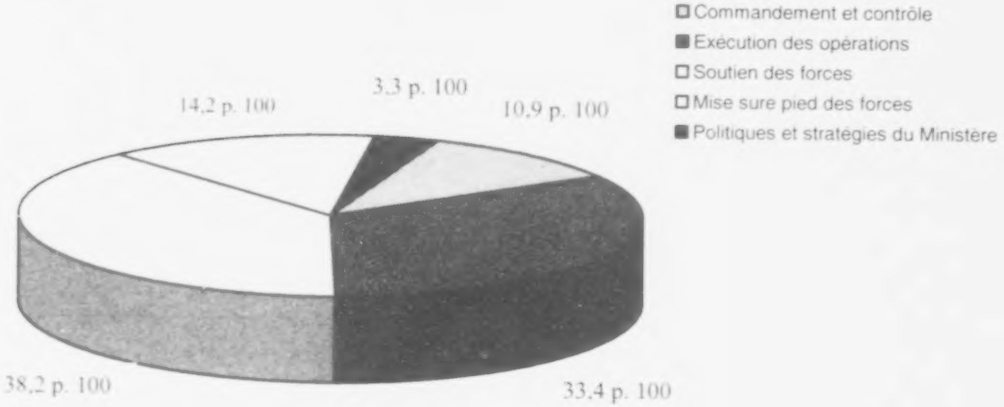
Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère) et Secrétariat national de recherche et de sauvetage

Notes : Le montant de référence de 8 195 000 $ au titre des immobilisations comprend 8,1 millions de dollars pour le Fonds des nouvelles initiatives de recherche et de sauvetage (FNI) et 95 000 $ pour le SNRS.
Le montant de référence de 215 000 $ au titre des subventions et contributions comprend la part des coûts du Secrétariat COSPAS-SARSAT assumée par le Canada.
En 2003-2004, on a réduit les immobilisations de 1 467 000 $ pour tenir compte des contributions du FNI aux provinces et territoires.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter le site Web du SNRS : www.nss.gc.ca.

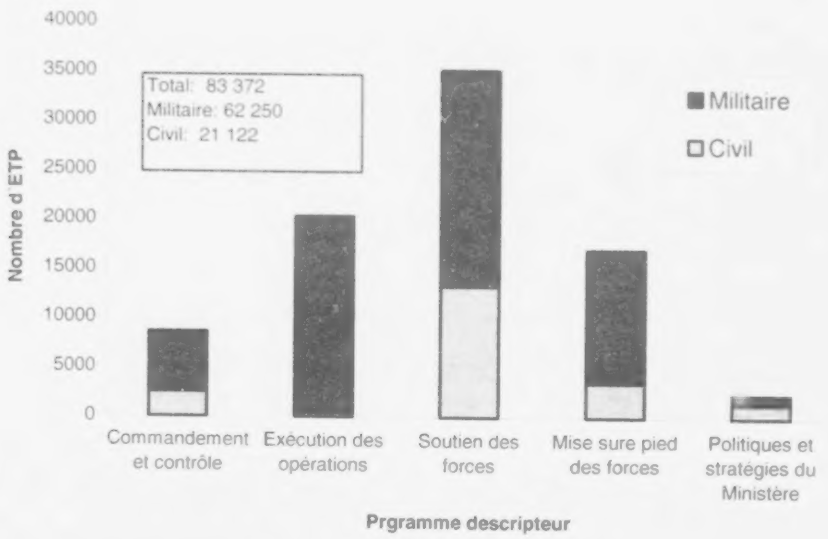
Section 3 : Survol des finances et du Ministère

Dépenses nettes prévues pour 2004-2005, par Programme de capacités



Total: 14,1 Milliards $

Besoins prévus en personnel et militaire pour 2004-05, par programme descripteur des ressources



Aperçu des dépenses prévues

(En milliers de dollars)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES RÉELLES SANS BPIEPC 2003-04	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Commandement et contrôle	1 441 414	1 441 414	1 461 954	1 482 159	1 504 008
Exécution des opérations	4 758 154	4 641 482	4 235 516	4 279 921	4 362 657
Soutien des forces	4 976 349	4 976 349	5 377 157	5 420 844	5 506 673
Mise sur pied des forces	1 952 881	1 952 881	2 166 099	2 179 748	2 207 203
Politique et stratégie du Ministère	490 272	443 284	468 451	475 827	477 150
Budget principal des dépenses (chiffres bruts)	13 619 070	13 455 410	13 709 177	13 838 499	14 057 691
Moins : recettes disponibles	(433 455)	(433 455)	(421 661)	(425 827)	(434 844)
Total du budget principal des dépenses	**13 185 615**	**13 021 955**	**13 287 516**	**13 412 672**	**13 622 847**
Rajustements :					
Intervention pour régler la surpêche étrangère à l'extérieur de la zone de 220 milles bordant le Canada			2 000		
Investissements dans les biens immobiliers			2 778		
Rémunération – Médecins et dentistes militaires			7 120	3 560	3 560
Accès légal				15 700	15 700
Sureté maritime - Radar haute fréquence à ondes de surface			1 142	19 353	14 527
Paiements à titre gracieux aux anciens combattants ayant participé aux expériences de guerre chimique			28 400	10 350	10 350
Nettoyage des sites contaminés			23 096	17 436	22 517
Opération *Altair* – Budget 2004			20 000		
Provision pour la mission en Haïti – Budget 2004			50 000		
Provision pour la réparation et la révision de l'équipement à la suite de l'opération *Athena* – Budget 2004			60 000		
Prolongation de l'opération *Athena* après août 2004 – Budget 2004			115 000	55 000	
Politique de sécurité nationale			46 500	70 500	82 000
Report de 2003-2004			418 000		
Total des rajustements			774,036	191,899	148,654
Dépenses nettes prévues	**13 185 615**	**13 021 955**	**14 061 552**	**13 604 571**	**13 771 501**
Moins : recettes non disponibles	(16 538)	(16 538)	(10 723)	(10 916)	(10 882)
Plus : coût des services reçus à titre gracieux	486 669	483 885	495 167	494 156	494 054
Coût net du programme	**13 655 746**	**13 489 302**	**14 545 996**	**14 087 811**	**14 254 673**
Équivalents temps plein (militaires et civils)	**84 171**	**83 952**	**83 372**	**83 572**	**83 572**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Tableau 1 : Sommaire des dépenses d'immobilisations par programme de capacités

PROGRAMME DES SERVICES DE LA DÉF (EN MILLIERS DE DOLLARS)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES RÉELLES SANS BPIEPC 2003-2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Commandement et contrôle	318 655	318 655	500 550	489 149	491 828
Exécution des opérations	968 796	968 796	980 842	901 533	920 377
Soutien des forces	494 605	494 605	721 539	693 727	709 570
Mise sur pied des forces	122 096	122 096	173 691	164 546	168 303
Politique et stratégie du Ministère	40 051	39 877	45 495	43 812	44 825
Total	**1 944 203**	**1 944 029**	**2 422 177**	**2 292 767**	**2 334 903**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Tableau 2a : Renseignements sur les dépenses au titre des projets du programme d'équipement (en milliers de dollars)

Les projets énumérés au tableau 2a sont soit des projets dont le coût dépassera vraisemblablement 30 millions de dollars, c'est-à-dire le montant autorisé par le Conseil du Trésor, soit des projets particulièrement risqués, quel qu'en soit le coût. Les grands projets d'équipement font tous partie du programme de capacités « Mise sur pied des forces »; toutefois, pour mieux mettre en évidence les résultats des projets, ils ont été répartis en fonction du programme de capacités qu'ils appuient. Pour l'année financière 2004-2005, les dépenses prévues au titre des **grands** projets d'équipement représentent **88 p. 100** des dépenses prévues au titre des biens d'équipement.

Numéro du projet	Programme de capacités	Phase du projet	Coût total estimatif actuel	Dépenses réelles jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
	Commandement et contrôle							
180	**Écrans d'affichage multifonctions du CF-18**	Mise en oeuvre	98 760	52 351	7 403	4 600	27 959	6 447
192	**Système de gestion des données**	Mise en oeuvre	219 851	-	26 707	30 360	55 527	107 257
273	**Capteur d'infrarouge multirôle avancé du CF-18**	Mise en oeuvre	186 060	-	90	24 988	55 002	105 980
276	**Renseignement, surveillance, acquisition d'objectifs et reconnaissance**	Définition	46 444	6 230	19 271	15 844	4 015	1 084
295	**Aurora – Remplacement du système de gestion des communications**	Mise en oeuvre	89 745	36 339	20 677	15 968	13 442	3 319
317	**Aurora – Remplacement du système électro-optique**	Mise en oeuvre	46 924	33 544	7 498	5 436	446	-
423	**Aurora – Remplacement des mesures de soutien électroniques**	Mise en oeuvre	177 408	50 475	32 741	35 578	21 580	37 034
428	**Aurora – Acquisitions de radars imageurs**	Mise en oeuvre	255 120	20 358	56 874	51 358	49 928	76 602
1574	**Système tactique de commandement, de contrôle et de communication**	Mise en oeuvre	1 927 700	1 854 892	48 833	23 975	-	-
1656	**Système de commandement de l'Armée de terre**	Mise en oeuvre	178 314	167 591	8 723	2 000	-	-
2066	**Perfectionnement des tactiques terrestres de guerre électronique**	Clôture	75 502	74 889	613	-	-	-
2370	**CC-130 – Amélioration du matériel électronique de bord**	Clôture	96 176	90 718	5 458	-	-	-
2371	**Système perfectionné pour la navigation et l'approche de précision, phase II**	Mise en oeuvre	98,563	44,652	15,540	13,115	9,824	15,432

Numéro du projet	Programme de capacités	Phase du projet	Coût total estimatif actuel	Dépenses réelles jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
2469	Système de commandement des Forces canadiennes	Mise en oeuvre	51 713	42 718	8 995	-	-	-
2526	Centre des opérations aériennes de région/secteur	Mise en oeuvre	134 668	64 220	31 132	21 551	685	17 080
2660	Système du 8e Escadron de transmissions et de contrôle (Air)	Mise en oeuvre	46 528	44 509	2 019	-	-	-
2683	Système de détermination de la position et de navigation	Clôture	73 371	68 928	4 443	-	-	-
2783	Mode d'identification ami ou ennemi S/5	Mise en oeuvre	38 176	-	4 604	7 885	9 528	16 159
2803	Communications protégées par satellite militaire	Mise en oeuvre	551 665	145 223	82 384	62 383	50 259	211 416
3667	Surveillance de l'espace	Mise en oeuvre	95 449	3 837	4 221	2 126	5 882	79 383
	Total partiel – Commandement et contrôle		4 488 137	2 801 474	388 226	317 167	304 077	677 193
	Exécution des opérations							
58	Prolongation de la durée de vie des véhicules blindés légers	Mise en oeuvre	232 700	51 523	12 616	13 710	51 088	103 763
86	Programme des vols opérationnels	Mise en oeuvre	111 519	8 312	19 290	20 553	19 254	44 110
562	Arme d'interdiction de zone de compagnie (AIZC)	Définition	87 712	-	2 231	2 445	28 916	54 120
583	CF-18 – Proposition de modification technique 583	Mise en oeuvre	1 009 328	665 235	80 691	85 886	31 696	145 820
629	Lunette monoculaire de vision nocturne et dispositif de visée à laser	Mise en oeuvre	35 893	-	22 751	5 711	5 711	1 720
731	Système de canon mobile (B)	Définition	157 652	-	5 519	39 453	112 680	-
1399	Modernisation du Système de défense aérienne de l'Amérique du Nord	Clôture	1 054 753	1 054 227	526	-	-	-
1487	Système de sonar remorqué	Clôture	121 019	120 620	399	-	-	-
1495	Frégate canadienne de patrouille	Clôture	8 957 300	8 898 900	10 000	32 238	-	16 162
1686	CF-18 – Arme air-air perfectionnée (de courte portée) (B)	Approbation préliminaire	165 435	3 038	3 875	6 127	16 128	136 267
1700	Programme de révision et de modernisation des navires de classe Tribal	Clôture	1 382 548	1 381 148	900	500	-	-

Numéro du projet	Programme de capacités	Phase du projet	Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
2211	**CC130 Hercules – Transport tactique**	Clôture	350 214	350 088	126	-	-	-
2320	**Système militaire automatisé de circulation aérienne**	Mise en oeuvre	169 208	121 264	25 370	14 714	7 860	-
2349	**Véhicule utilitaire léger à roues**	Mise en oeuvre	225 669	49 830	144 411	24 100	1 855	5 473
2517	**Hélicoptères utilitaires de transport tactique des Forces canadiennes**	Mise en oeuvre	1 096 535	1 059 471	10 346	16 500	6 815	3 403
2549	**Prolongation de la durée de vie des sous-marins**	Mise en oeuvre	868 422	555 631	70 810	79 069	69 606	93 306
2618	**Remplacement des Hercules**	Clôture	107 756	106 776	980	-	-	-
2619	**Système d'instrumentation des manœuvres de combat aérien**	Mise en oeuvre	33 290	28 969	3 084	1 131	106	-
2622	**Radar à balayage électronique actif**	Clôture	52 734	50 560	2 174	-	-	-
2625	**Véhicules – Projet de remplacement du Lynx**	Clôture	880 381	868 598	11 783	-	-	-
2637	**Transports de troupes blindés**	Mise en oeuvre	2 219 890	1 834 544	136 079	137 203	112 064	-
2640	**Missile Sea Sparrow évolué**	Mise en oeuvre	514 200	250 998	114 043	140 000	9 159	-
2650	**Viseur thermique pour le Leopard**	Clôture	132 698	132 498	200	-	-	-
2657	**CC-150 Ravitaillement stratégique air-air**	Mise en oeuvre	107 676	34 764	65 040	7 872	-	-
2664	**Détecteur électro-optique perfectionné**	Clôture	37 667	32 020	5 647	-	-	-
2678	**Hélicoptère canadien de recherche et de sauvetage**	Mise en oeuvre	774 540	742 190	23 482	8 618	250	-
2680	**Projet d'hélicoptère maritime**	Définition	104 955	48 799	13 464	12 390	3 192	27 110
2684	**Détection améliorée des mines terrestres**	Clôture	32 526	30 297	751	1 478	-	-
2731	**Prolongation de la durée de vie des transports de troupes blindés**	Mise en oeuvre	328 479	264 597	46 945	15 989	948	-
2754	**Système air-air perfectionné du CF-18 – Moyenne portée**	Mise en oeuvre	138 489	20 096	23 885	37 987	24 085	32 436
	Total partiel – Exécution des opérations		21 491 188	18 764 993	857 418	703 674	501 413	663 690

Numéro du projet	Programme de capacités	Phase du projet	Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Déepnses prévues 2006-2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
	Soutien des forces							
405	Environnement aérospatial synthétique canadien	Mise en oeuvre	38 599	1 450	8 524	2 960	9 323	16 342
439	Projet de vaccin antivariolique	Mise en oeuvre	35 031	16 944	6 836	3 866	3 987	3 398
451	Système ITEP du polygone d'évaluation de Primrose Lake	Mise en oeuvre	63 150	1	5 106	26 286	25 956	5 801
480	Tenue intégrée	Mise en oeuvre	36 728	10 128	21 906	4 694	-	-
1947	Amélioration du Système d'approvisionnement des FC	Clôture	304 063	297 979	3 405	614	-	2 065
2272	Système d'information – Soutien et acquisition du matériel	Mise en oeuvre	179 928	134 471	20 979	5 995	-	18 483
2400	Système intégré de gestion des ressources humaines de la Défense	Mise en oeuvre	98 303	55 820	20 767	13 371	8 345	-
2400	Système intégré de gestion des ressources humaines de la Défense (B)	Approbation préliminaire	29 766	-	22 092	7 674	-	-
2475	Système de traitement des messages de la Défense	Mise en oeuvre	138 421	69 786	25 867	7 566	1 799	33 403
2535	Système classifié canadien de gestion électronique des clés	Clôture	34 684	33 394	1 290	-	-	-
2536	Soutien des soins de santé de rôle 3	Mise en oeuvre	40 434	29 295	8 171	2 158	-	810
2573	Dispositifs de lutte contre la pollution à bord des navires	Mise en oeuvre	55 507	10 555	4 227	3 366	1 470	35 889
2796	Remplacement des navires-écoles YAG 300	Mise en oeuvre	70 311	102	5 807	5 791	22 357	36 254
XXXX	Habillement du soldat (projet omnibus)	Mise en oeuvre	274 506	180 206	39 400	51 200	3 700	-
	Total partiel – Soutien des forces		1 399 431	840 131	194 377	135 541	76 937	152 445
	Mise sur pied des forces							
113	Système réparti perfectionné d'entraînement au combat	Mise en oeuvre	187 741	2 366	113 109	29 494	16 250	26 522
410	Aurora – Simulateur de poste de pilotage	Mise en oeuvre	39 885	20 735	14 160	4 990	-	-
536	Aurora – Simulateur de mission	Mise en oeuvre	44 633	6 273	9 557	17 362	5 486	5 955

Numéro du projet	Programme de capacités	Phase du projet	Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Déepnses prévues 2006-2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
641	**NMHE – Ensemble perfectionné pour équipage (B)**	Définition	899	-	741	158	-	-
2058	**Simulateur d'effets d'armes**	Mise en oeuvre	113 712	30 309	26 035	47 336	4 924	5 108
2237	**Simulateur de combat naval**	Mise en oeuvre	39 585	39 410	175	-	-	-
	Total partiel – Mise sur pied des forces		426 455	99 093	163 777	99 340	26 660	37 585
	Total – Ensemble des capacités		27 805 211	22 505 691	1 603 798	1 255 722	909 087	1 530 913

Tableau 2b : Programme de construction – Dépenses de plus de 60 millions de dollars (en milliers de dollars)

Les projets énumérés au tableau 2b sont soit des projets dont le coût dépassera vraisemblablement 60 millions de dollars, c'est-à-dire le montant autorisé par le Conseil du Trésor, soit des projets particulièrement risqués, quel qu'en soit le coût. Les grands projets de construction font tous partie du programme de capacités « Soutien des forces ». Pour l'année financière 2004-2005, les dépenses prévues au titre des **grands** projets de construction représentent **10,3 p. 100** des dépenses **totales** prévues au titre des projets de construction.

À L'APPUI DU PROGRAMME DE CAPACITÉS « SOUTIEN DES FORCES »	COÛT ESTIMATIF ACTUEL	DÉPENSES RÉELLES 2003- 2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005-06	DÉPENSES PRÉVUES 2006-07	BESOINS POUR LES EXERCICES ULTÉRIEURS
Colombie-Britannique						
Remplacement de la jetée « B » (APP) (DP)	70 950 (I)	480 (C)	0.00 (I)	1 000 (I)	3 400 (I)	66 190 (I)
Remplacement de la jetée « A » (APP) (DP)	85 000 (I)	0.00	0.00	250 (C)	0.00	84 750 (I)
IMF Cape Breton (ADP) (MP)	88 260 (C)	15 410 (C)	18 100 (C)	16 550(C)	6 150 (I)	0.00
Installation d'avitaillement de Colwood (ADP) (MP)	62 500 (C)	13 220 (C)	1 070 (C)	0.00	0.00	0.00
Nouveau-Brunswick						
Correction de la sédimentation du champ de tir secteur d'entrainement de Gagetown (APP) (DP)	108 110 (I)	490 (C)	6 290 (I)	6 290 (I)	6 290 (I)	94 610 (I)
Québec						
Modernisation des infratructures (RDDC Valcartier) (APP) (DP)	99 910 (I)	0.00	0.00	0.00	0.00	99 910 (I)
Divers						
Recapitalisation d'installations des Services de santé (APP) (DP) (MP)	164 000 (I)	4 860 (C)	8 570 (I)	10 569 (I)	8 250 (I)	131 760 (I)
Total	**676 730**	**34 460**	**34 030**	**34 650**	**24 090**	**477 220**

Source : Sous-ministre adjoint (Infrastructure et environnement)

Légende :
I = Chiffres indicatifs
C = Chiffres confirmés
APP = Approbation préliminaire de projet
ADP = Approbation définitive de projet
DP = Définition de projet
MP = Mise en œuvre de projet

On trouvera de plus amples renseignements sur la *Loi sur les immeubles fédéraux et les biens réels fédéraux* à l'adresse <http://lois.justice.gc.ca/fr/F-8.4/index.html>

Tableau 3 : Rapport d'étape sur les grands projets de l'État

On trouvera un rapport d'étape sur les grands projets d'équipement de l'État à l'adresse suivante : http://vcds-dev.ottawa-hull.mil.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp/rpp_f.asp.

Tableau 4 : Résumé des paiements de transfert

(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles sans BPIEPC 2003-2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Subventions					
Soutien des forces	88	88	100	100	100
Mise sur pied des forces	1 147	1 147	1 147	1 147	1 147
Politique et stratégie du Ministère	2 868	2 828	2 952	2 952	952
Total partiel – Subventions	**4 103**	**4 063**	**4 199**	**4 199**	**2 199**
Contributions					
Exécution des opérations	120 667	3 995	2 837	3 008	3 286
Soutien des forces	10 908	10 908	19 950	20450	21 450
Mise sur pied des forces	5 000	5 000	2 000	2 000	2 000
Politique et stratégie du Ministère	149 541	140 280	168 190	167 886	167 897
Total partiel – Contributions	**286 116**	**160 183**	**192 977**	**193 344**	**194 633**
Total – Subventions et Contributions	**290 219**	**164 246**	**197 176**	**197 543**	**196 832**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Tableau 5 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

Les renseignements présentés dans ce tableau sont fournis en conformité avec les dispositions de l'alinéa 7.4.5 de la politique sur les paiements de transfert du 1er juin 2000 selon laquelle le Rapport sur les plans et les priorités doit contenir des renseignements supplémentaires sur les subventions, les contributions et les autres paiements de transfert auxquels sont attribués des crédits de plus de 5 millions de dollars. Les paiements de transfert supérieurs à 5 millions de dollars représentent environ 90,9 p. 100 des transferts de la Défense nationale. La ventilation et la répartition en sont présentées ci-dessous. Des renseignements détaillés sur les paiements de transfert peuvent être obtenus à l'adresse :
http://www.vcds.forces.gc.ca/dgsp/pubs/ddm/rpp/rpp04-05/transpay_f.asp

Ventilation des paiements de transfert dépassant 5 millions de dollars			
Description (En milliers de dollars)	**Programme de capacités**	**Type de transfert**	**Budget principal 2004-2005**
Paiements en vertu de la Loi sur les prestations de retraite supplémentaires (LPRS)	Soutien des forces	Paiements législatifs	12 000
Contribution aux provinces et aux municipalités au titre des projets d'aide à l'investissement (PAI)	Soutien des forces	Contributions	5 450
Programme de modernisation à moyen terme du système aéroporté de détection lointaine de l'OTAN	Politique et stratégie du Ministère	Contributions	25 000
Budget militaire de l'OTAN	Politique et stratégie du Ministère	Contributions	88 500
Programme OTAN d'investissements au service de la sécurité	Politique et stratégie du Ministère	Contributions	46 500
Total partiel – Paiements de transfert dépassant 5 millions de dollars			**177 450**
Total – Paiements de transfert			**195 176**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Tableau 6 : Sources de recettes disponibles et non disponibles, par programme de capacités

(En milliers de dollars)	Recettes réelles 2003-2004	Recettes réelles sans BPIEPC 2003-2004	Recettes prévues 2004–2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007
Recettes disponibles					
Commandement et contrôle	347	347	3 893	3 957	3 967
Exécution des opérations	1 517	1 517	1 830	1 863	1 896
Soutien des forces	179 927	179 927	165 506	168 487	170 239
Mise sur pied des forces	245 812	245 812	244 539	246 081	253 301
Politique et stratégie du Ministère	5 852	5 852	5 893	5 439	5 441
Total – Recettes disponibles	**433 455**	**433 455**	**421 661**	**425 827**	**434 844**
Recettes non disponibles **Programme des services de la Défense**					
Politique et stratégie du Ministère	16 538	16 538	10 723	10 916	10 882
Total – Recettes non disponibles	**16 538**	**16 538**	**10 723**	**10 916**	**10 882**
Total – Recettes disponibles et recettes non disponibles	**449 993**	**449 993**	**432 384**	**436 743**	**445 726**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Les chiffres décrivant les dépenses réelles de 2003-2004 figurent à la fois en incluant et en excluant le BPIEPC.

Tableau 7 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(En milliers de dollars)	Programme des services de la Défense 2004–2005
Dépenses nettes prévues (budget principal des dépenses plus rajustements selon le tableau des dépenses prévues)	14 061 552
Plus : services reçus sans frais	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	58 904
Contributions équivalant à la part de l'employeur des primes d'assurance du personnel et dépenses payées par le SCT (fonds renouvelables non compris)	423 439
Indemnisation des accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	10 260
Rémunération et dépenses connexes liées aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice	2 564
Total partiel	14 556 719
Moins : recettes non disponibles	10 723
Coût net du programme en 2004-2005	**14 545 996**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, la responsabilité du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) a été transférée de la Défense nationale au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile.

Tableau 8 : Prêts, investissements et avances

(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003-2004	Dépenses réelles 2004–2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Réclamations en dommages-intérêts – OTAN (Note 1)				
1) Paiements et débits	75	40	40	30
2) Recettes et autres crédits	68	30	30	23
Total partiel	7	10	10	8
Comptes d'avances fixes, avances permanentes et prêts autorisés (Note 2)				
1) Paiements et débits	23 616	405 000	410 000	415 000
2) Recettes et autres crédits	21 020	385 000	390 000	395 000
Total partiel	2 595	20 000	20 000	20 000
Projets de logement des Forces canadiennes (Note 3)				
1) Paiements et débits	498	0	0	0
2) Recettes et autres crédits	414	287	48	0
Total partiel	83	(287)	(48)	0
Total	**2 686**	**19 723**	**19 962**	**20 008**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Les chiffres étant arrondis, ils pourraient ne pas correspondre aux totaux indiqués

Note 1 : L'article VIII de l'Accord sur le statut des forces de l'OTAN signé le 4 avril 1949 (modifié) concerne les réclamations en dommages-intérêts adressées à des tiers pour des accidents impliquant des membres d'une force étrangère présente au Canada. Les sommes à recouvrer auprès d'autres États, les réclamations en dommages-intérêts à recouvrer auprès d'autres États et les réclamations relatives à des dommages survenus au Canada sont portées au débit du compte, les recouvrements y étant crédités.

Note 2 : Ce compte a été créé pour constater le financement : a) des comptes d'avances fixes de fonds publics et des comptes d'avances de fonds publics; b) des avances permanentes; c) des prêts autorisés et des avances consenties à des employés affectés à l'étranger, et d) des avances remboursables autorisées pour établir des mess et des cantines. Le montant total autorisé et non remboursé est de 120 millions de dollars, selon le crédit L11b de la Défense nationale (*Loi de crédits n° 4, 2001-2002*).

Note 3 : Des avances ont été faites à la Société canadienne d'hypothèques et de logement à l'égard des prêts consentis par la SCHL pour des logements occupés par des membres des Forces canadiennes.

Tableau 9 : Diversification des modes de prestation de services

On trouvera des précisions sur la DMPS à l'adresse http://vcds-dev.ottawa-hull.mil.ca/dgsp/pubs/rep-pub/ddm/rpp/rpp_f.asp.

Équivalents temps plein (ETP) prévus

Tableau 10 : Besoins en personnel civil

Programmes de capacités	Chiffres réels 2002–2003	2003-2004			Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
		Chiffres réels	Transférrer au SPPCC*	Chiffres réels sans BPIEPC			
Commandement et contrôle	2 281	2 583	0	2 583	2 530	2 530	2 530
Exécution des opérations	399	421	0	421	404	404	404
Soutien des forces	13 618	13 790	0	13 790	13 245	13 245	13 245
Mise sur pied des forces	3 453	3 672	0	3672	3 527	3 527	3 527
Politique et stratégie du Ministère	1 285	1 693	219	1 474	1 416	1 416	1 416
Total	**21 036**	**22 159**	**219**	**21 940**	**21 122**	**21 122**	**21 122**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Note : Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, les ETP de BPIEPC ont été transférés au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (SPPCC).

Tableau 11 : Besoins en personnel militaire (Force régulière)

Programmes de capacités	Chiffres réels 2002–2003	2003-2004			Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
		Chiffres réels	Transférrer au SPPCC*	Chiffres réels sans BPIEPC			
Commandement et contrôle	5 616	5 616	0	5 616	6 072	6 072	6 072
Exécution des opérations	18 736	18 898	0	18 898	19 910	20 110	20 110
Soutien des forces	22 204	22 316	0	22 316	21 854	21 854	21 854
Mise sur pied des forces	14 009	14 223	0	14 223	13 466	13 466	13 466
Politique et stratégie du Ministère	1 030	959	0	959	948	948	948
Total	**61 595**	**62 012**	**0**	**62 012**	**62 250**	**62 450**	**62 450**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Note : *Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, les ETP de BPIEPC ont été transférés au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (SPPCC).

Tableau 12 : Besoins en personnel civil et militaire

Programmes de capacités	Chiffres réels 2002–2003	2003-2004			Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
		Chiffres réels	Transférrer au SPPCC*	Chiffres réels sans BPIEPC			
Commandement et contrôle	7 897	8 199	0	8 199	8 602	8 602	8 602
Exécution des opérations	19 135	19 319	0	19 319	20 314	20 514	20 514
Soutien des forces	35 822	36 106	0	36 106	35 099	35 099	35 099
Mise sur pied des forces	17 462	17 895	0	17 895	16 993	16 993	16 993
Politique et stratégie du Ministère	2 315	2 652	219	2 438	2 364	2 364	2 364
Total	**82 631**	**84 171**	**219**	**83 952**	**83 372**	**83 572**	**83 572**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils) et Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Note : *Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, les ETP de BPIEPC ont été transférés au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (SPPCC).

Tableau 13 : ETP militaires (Force régulière), par grade

	Chiffres réels 2002–2003	Chiffres réels 2003–2004	Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
Officiers					
Général, lieutenant-général; amiral, vice-amiral*	12	11	9	9	9
Major-général; contre-amiral	20	20	18	18	18
Brigadier-général; commodore	44	42	40	40	40
Colonel; capitaine de vaisseau	300	313	281	281	281
Lieutenant-colonel; capitaine de frégate	1 052	1 061	1 007	1 007	1 007
Major; capitaine de corvette	3 152	3 185	3 138	3 138	3 138
Capitaine; lieutenant de vaisseau	5 843	5 788	5 800	5 800	5 800
Lieutenant, sous-lieutenant; enseigne de vaisseau de 1re classe, enseigne de vaisseau de 2e classe	1 627	1 829	1 519	1 519	1 519
Élève-officier; aspirant de marine	1 808	1 687	1 861	1 861	1 861
Total partiel (officiers)	**13 858**	**13 936**	**13 673**	**13 673**	**13 673**
Militaires du rang (MR)					
Adjudant-chef; premier maître de 1re classe	644	668	593	593	593
Adjudant-maître; premier maître de 2e classe	1 769	1 774	1 634	1 634	1 634
Adjudant; maître de 1re classe	3 640	3 677	3 608	3 608	3 608
Sergent; maître de 2e classe	6 717	6 758	6 657	6 657	6 657
Caporal-chef, caporal; matelot-chef, matelot de 1re classe	26 058	25 319	23 584	23 784	23 784
Soldat, soldat (recrue); matelot de 2e classe, matelot de 3e classe	8 909	9 880	12 501	12 501	12 501
Total partiel (MR)	**47 737**	**48 076**	**48 577**	**48 777**	**48 777**
Total	**61 595**	**62 012**	**62 250**	**62 450**	**62 450**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Militaires)

Note : * Plusieurs officiers généraux sont affectés à des postes à l'extérieur des FC (auprès de l'ONU et de l'OTAN, p. ex.) ou à d'autres ministères ou organismes fédéraux.

Tableau 14 : ETP civils, par catégorie professionnelle

Catégorie professionnelle	Chiffres réels 2002–2003	2003-2004			Chiffres prévus 2004–2005	Chiffres prévus 2005–2006	Chiffres prévus 2006–2007
		Chiffres réels	Transférrer au SPPCC*	Chiffres réels sans BPIEPC			
Nominations par décret	3	3	0	3	3	3	3
Direction	115	121	14	107	103	103	103
Scientifique et professionnelle	1 669	1 852	21	1 831	1 758	1 758	1 758
Administration et service extérieur	4 006	4 777	155	4 622	4 440	4 440	4 440
Technique	2 025	2 119	6	2 113	2 029	2 029	2 029
Soutien administratif (sauf commis aux écritures)	743	615	1	614	589	589	589
Commis aux écritures et règlements	3 399	3 489	22	3 467	3 330	3 330	3 330
Exploitation (sauf manœuvres et services divers)	2 252	2 276	0	2 276	2 186	2 186	2 186
Manœuvres et personnes de métier	3 071	3 073	0	3 073	2 952	2 952	2 952
Services divers	2 347	2 357	0	2 357	2 264	2 264	2 264
Autres (étudiants, personnel du Ministre, inconnus)	291	237	0	237	228	228	228
Personnel du Centre de la sécurité des télécommunications (CST) – (employés faisant partie ou non du groupe de la direction)	1 115	1 240	0	1 240	1 240	1 240	1 240
Total	**21 036**	**22 159**	**219**	**21 940**	**21 122**	**21 122**	**21 122**

Source : Sous-ministre adjoint (Ressources humaines – Civils)

Note : *Dans le cadre de la restructuration des ministères que le gouvernement a annoncée le 12 décembre 2003, les ETP de BPIEPC ont été transférés au nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile (SPPCC).

Section 4 : Tableaux financiers de certaines organisations du portefeuille de la Défense

Tableau 1 : Réserve

(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005
Dépenses de fonctionnement directes		
Solde des réservistes	431 618	418 600
Personnel de soutien de la Force régulière	121 282	124 315
Dépenses de fonctionnement de la Réserve	64 159	62 561
Total partiel – Dépenses de fonctionnement directes	**617 059 $**	**605 476 $**
Dépenses de fonctionnement indirectes		
Munitions	19 372	34 470
Équipement	70 390	71 536
Habillement	11 073	11 261
Installations	30 067	30 669
Total partiel – Dépenses de fonctionnement indirectes	**130 902 $**	**147 936 $**
Dépenses de fonctionnement imputées		
Soutien des bases	160 598	164 209
Instruction	7 196	7 376
Total partiel – Dépenses de fonctionnement imputées	**167 794 $**	**171 585 $**
Total partiel – Dépenses de fonctionnement de la Première réserve	**915 755 $**	**924 997 $**
Immobilisations		
Immobilisations propres	10 515	9 396
Immobilisations partagées	44 228	106 763
Total partiel – Immobilisations	**54 743 $**	**116 159 $**
Total général	**970 498 $**	**1 041 156 $**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : Les chiffres sur la solde des membres de la Première réserve ne comprennent pas les réservistes employés à l'appui des Rangers, des cadets ou de la Réserve supplémentaire disponible.

Tableau 2 : Centre de la sécurité des télécommunications

Ressources financières par année financière				
(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Crédit 1er – Salaires et personnel	81 162	77 559	84 385	89 685
Crédit 1er – Fonctionnement et entretien	50 923	54 631	51 572	54 051
Total partiel – Crédit 1er	132 085 $	132 190 $	135 957 $	143 736 $
Crédit 5 – Immobilisations	37 114	66 372	71 331	63 671
Total général	**169 199 $**	**198 562 $**	**207 288 $**	**207 407 $**

Source : Centre de la sécurité des télécommunications et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note : L'augmentation des dépenses liées aux salaires et au personnel au cours de l'AF 2003-2004 est attribuable à un accroissement des activités vouées à la sécurité publique et à l'antiterrorisme.

Tableau 3 : Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes

Ressources financières par année financière				
(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Crédit 1er – Salaires et personnel	2 830	3 584	3 584	3 584
Crédit 1er – Fonctionnement et entretien	1 923	2 490	2 527	2 565
Total partiel – Crédit 1er	4 753 $	6 074 $	6 111 $	6 149 $
Crédit 5 – Immobilisations	233	181	184	187
Total général	**4 986 $**	**6 255 $**	**6 295 $**	**6 336 $**

Source : Bureau de l'Ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Tableau 4 : Cabinet du Juge-avocat général

Ressources financières par année financière				
(En milliers de dollars)	Dépenses réelles 2003–2004	Dépenses prévues 2004–2005	Dépenses prévues 2005–2006	Dépenses prévues 2006–2007
Crédit 1er – Salaires et personnel	4 686	4 725	4 725	4 725
Crédit 1er – Fonctionnement et entretien	3 042	3 489	3 531	3 573
Total partiel – Crédit 1er	7 728 $	8 214 $	8 256 $	8 299 $
Crédit 5 – Immobilisations	141	-	-	-
Total général	**7,869 $**	**8,214 $**	**8,256 $**	**8,299 $**

Source : Cabinet du Juge-avocat général et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Tableau 5 : Recherche et développement pour la défense Canada

RESSOURCES FINANCIÈRES PAR ANNÉE FINANCIÈRE				
(EN MILLIERS DE DOLLARS)	DÉPENSES RÉELLES 2003–2004	DÉPENSES PRÉVUES 2004–2005	DÉPENSES PRÉVUES 2005–2006	DÉPENSES PRÉVUES 2006–2007
Crédit 1er – Salaires et personnel	95 364	88 805	88 505	87 714
Crédit 1er – Fonctionnement et entretien	135 236	154 570	159 230	158 301
Total partiel – Crédit 1er	230 600 $	234 375 $	247 735 $	246 015 $
Crédit 5 – Immobilisations	18 847	15 462	10 471	10 481
Total général	**249 447 $**	**258 837 $**	**258 206 $**	**256 496 $**

Source : Recherche et développement pour la défense Canada et Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

Note :

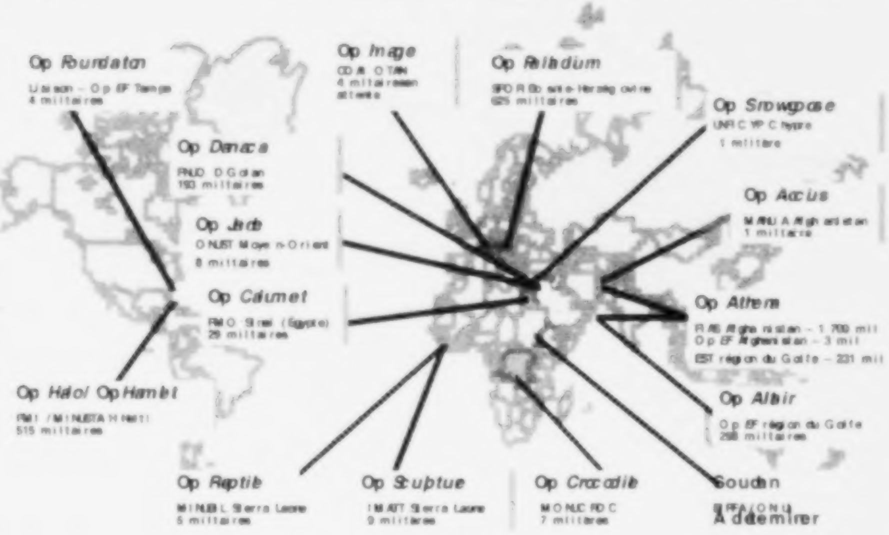
L'augmentation des dépenses liées aux fonctionnements et entretiens est attribuable à un accroissement des activités vouées à la sécurité publique et à l'antiterrorisme tel qu'annoncé dans le budget fédéral 2001.

La réduction des dépenses liées aux immobilisations est attribuable aux besoins d'immobilisations immédiats vouées à la sécurité publique et à l'antiterrorisme telle qu'annoncée dans le budget fédéral 2001.

Section 5 : Autres renseignements

Déploiements outre-mer prévus pour 2004-2005

Déploiements internationaux des FC prévus pour 2004-2005



MISSIONS : 14 en cours, 1 en attente, 1 à déterminer   MILITAIRES : environ 3 600

Source : SCEMD (en date du 1er avril 2004)

Afrique

Mission des Nations Unies en Sierra Leone (MINUSIL) : opération *Reptile*

La MINUSIL a pour mandat d'aider le gouvernement de la Sierra Leone et les autres signataires de l'accord de paix de Lomé de juillet 1999 à en mettre en œuvre les dispositions, et à faciliter le désarmement, la démobilisation et la réintégration des forces combattantes. Les FC fournissent à la MINUSIL cinq officiers, qui agissent comme observateurs militaires de l'ONU.

Équipe militaire internationale consultative en matière d'instruction en Sierra Leone (IMATT) : opération *Sculpture*

Dirigée par le Royaume-Uni, l'IMATT a comme mandat de fournir des services de conseil et d'instruction militaires au gouvernement de la République de Sierra Leone, pour l'aider à reconstituer des forces armées efficaces et démocratiquement responsables, en conformité avec l'accord de paix de Lomé. Les FC fournissent neuf militaires à cette mission.

Mission d'observation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC) : opération *Crocodile*

Le mandat de la MONUC consiste à surveiller la mise en œuvre de l'accord de cessez-le-feu de Lusaka de juillet 1999 et de faire enquête sur les violations. Les sept officiers d'état-major canadiens affectés à la mission travaillent au quartier général de la MONUC, à Kinshasa, et au quartier général de secteur de Kisangani. Pour l'instant, aucune date n'a été fixée pour mettre fin à notre participation à cette mission.

Brigade d'intervention rapide des forces en attente des Nations Unies (BIRFA)

Même si le Canada n'assume plus la présidence de la BIRFA depuis décembre 2003, des Canadiens continuent d'y jouer un rôle clé et d'exercer une influence considérable sur cette formation constituée, mais non permanente, de l'ONU. Un brigadier-général canadien, par exemple, a pris le commandement de la BIRFA le 18 décembre 2003 pour deux ans. L'ONU a établi que le prochain déploiement de la BIRFA se ferait prioritairement en Afrique; la BIRFA pourrait se déployer au Soudan dans le cadre du processus de paix. Les FC n'affecteront pas de corps de troupes constitués au déploiement au Soudan, mais elles envisageront de fournir des officiers d'état-major à l'élément de planification de la BIRFA.

Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest

Force internationale d'assistance à la sécurité (FIAS) en Afghanistan : opération *Athena*

En août 2003, environ 2 000 militaires canadiens sont arrivés en Asie du Sud-Ouest pour servir au sein de la force multinationale de l'OTAN qui y appuyait la mission de paix et de sécurité en Afghanistan autorisée par l'ONU. La participation du Canada à la Force opérationnelle Kaboul à commencé en août 2004 et consiste d'environ 900 militaires et comprend :

- Un escadron de reconnaissance blindé;
- Un élément d'infanterie;
- Un escadron du génie;
- Un élément de commandement national qui établit en lien entre le Chef d'état-major de la Défense et la Force opérationnelle de Kaboul;
- Un élément de soutien national qui fournit un soutien administratif et logistique centralisé à la Force opérationnelle de Kaboul;
- Un élément de transport aérien utilisant des avions de transport tactique CC-130 Hercules pour appuyer la Force opérationnelle de Kaboul;
- Des troupes de soutien logistique;
- Une installation médicale rôle de 2+.

Participation à la campagne contre le terrorisme : opération *Altair* et opération *Foundation*

Dans le cadre de l'opération *Altair*, le Canada affecte un navire de guerre à un groupe aéronaval américain manœuvrant avec la flotte de la coalition dans le golfe Arabo-Persique, dans le cadre de l'opération *Enduring Freedom*. Lancée au début de 2004, l'opération *Altair* est le prolongement du déploiement d'une force navale dans le cadre de l'opération *Apollo*.

L'opération *Foundation* consiste en l'affectation d'une équipe de liaison de quatre membres au quartier général du commandement central des États-Unis (CENTCOM), à Tampa, en Floride, d'où la campagne contre le terrorisme est dirigée.

Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA) : opération *Accius*

La MANUA est une mission civile établie en mars 2002 pour diriger toutes les activités de l'ONU en Afghanistan, et plus particulièrement la coordination des affaires politiques et la coordination de la reconstruction avec l'Autorité de transition en Afghanistan. La contribution des FC à la MANUA consiste en l'affectation d'un lieutenant-colonel, qui est l'un des trois conseillers militaires du représentant spécial du Secrétaire général à Kaboul; la mission suppose des liaisons avec la FIAS et d'autres forces coalisées en Afghanistan. L'opération *Accius* se termine en juin 2004.

Amérique centrale et Caraïbes

Force multinationale intérimaire (FMI) à Haïti : opération *Halo*

La FMI est une force autorisée par l'ONU et dirigée par les États-Unis qui a été déployée en réaction aux troubles internes qui ont secoué Haïti en mars 2004; elle comprend des troupes des États-Unis, de la France, du Canada et du Chili. Appelé Force opérationnelle Haïti, le contingent canadien comprend environ 512 soldats et aviateurs, dont un groupe-compagnie d'infanterie et un détachement de six hélicoptères CF-146 *Griffon*. Même si la Force opérationnelle Haïti a été déployée à l'origine pour les 90 jours du mandat initial de l'ONU, le Canada a accepté de prolonger sa contribution jusqu'en août 2004. Suite à la fin des opérations de la Force opérationnelle Haïti en août 2004, deux officiers des FC sont affectés au bureau chef MINUSTAH sous Opération *Hamlet*.

Europe et région des Balkans

Force de stabilisation de l'OTAN (SFOR) : opération *Palladium*

La SFOR comprend 12 000 militaires de l'OTAN déployés en Bosnie-Herzégovine pour maintenir un climat de sécurité et faciliter la reconstruction après une décennie de conflit ouvert. En janvier 2004, le contingent canadien – la Force opérationnelle en Bosnie-Herzégovine (FOBH) – comprenait 1 192 soldats et aviateurs réunis dans un groupe-bataillon d'infanterie et un détachement d'hélicoptères. En mai 2004, conformément à une directive de réduction des forces militaires de la SFOR donnée au début de 2004, l'effectif de la FOBH a été ramené à environ 625 soldats. Un brigadier-général canadien va commander l'une des trois brigades multinationales de la SFOR jusqu'en septembre 2004.

Moyen-Orient

Organisme des Nations Unies chargé de la surveillance de la trêve (ONUST) : opération *Jade*

L'ONUST a été formé après la guerre d'indépendance d'Israël et chargé d'observer et de maintenir le cessez-le-feu entre Israël, l'Égypte, le Liban, la Jordanie et la Syrie. Le Canada a commencé à fournir des observateurs militaires à l'ONUST en 1954; sept militaires sont actuellement déployés à ce titre. En novembre 2002, un lieutenant-colonel canadien a en outre été détaché comme conseiller militaire auprès du Coordonnateur spécial des Nations Unies dans les territoires occupés (UNSCO); ce poste continuera d'être occupé par un membre des FC jusqu'en octobre 2004.

Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) : opération *Danaca*

La FNUOD a comme mandat de superviser le respect de l'accord de désengagement et de cessez-le-feu entre Israël et la Syrie sur le plateau du Golan. Les FC affectent quelques officiers d'état-major au quartier général de la mission et une unité de logistique de 193 soldats qui offrent à la FNUOD des services de maintenance, de transport et de communication.

Force multinationale et Observateurs (FMO) : opération *Calumet*

Mission dans le Sinaï ne relevant pas de l'ONU, la FMO supervise l'application du traité de paix conclu entre Israël et l'Égypte en vertu des accords de Camp David de 1979, ce qui suppose l'établissement d'une série de postes d'observation, de postes de commandement et de points de contrôle de la circulation. Les FC fournissent 29 militaires à l'état-major du quartier général de la FMO. Un général canadien à la retraite a quitté le commandement de la FMO en mars 2004.

Force des Nations Unies chargée du maintien de la paix à Chypre (UNFICYP) : opération *Snowgoose*

Le mandat de l'UNFICYP consiste à faire respecter l'accord de cessez-le-feu conclu en 1974 entre les Chypriotes grecs et turcs et à maintenir la stabilité dans l'île. Le Canada affecte actuellement un officier d'état-major au quartier général de l'UNFICYP, à Nicosie.

Pour obtenir de plus amples renseignements, consulter le site Web :
http://www.forces.gc.ca/site/operations/current_ops_f.asp

Coûts estimatifs des opérations internationales des FC

(EN MILLIONS DE $)	AF 2003-2004		AF 2004-2005	
Opérations	Coût total pour le MDN*	Coût différentiel pour le MDN**	Coût total pour le MDN*	Coût différentiel pour le MDN*
Afrique				
MINUSIL Op *Reptile* (Sierra Leone)	0,6	0,2	0,6	0,2
IMATT Op *Sculpture* (Sierra Leone)	4,0	0,4	4,0	0,4
MONUC Op *Crocodile* (RDC)	1,3	0,3	1,3	0,3
MINUEE Op Addition (Ethiopie/Erythrée)	1,0	0,5	Fermé	Fermé
RSSG ONU Afrique occidental Op Solitude	0,3	0,1	Fermé	Fermé
OP *Caravan* (République Démocratique du Congo)	3,3	3,2	Fermé	Fermé
Total partiel	**10,5**	**4,7**	**5,9**	**0,9**
Golfe Arabo-Persique et Asie du Sud-Ouest				
Op *Athena* – (Kaboul, Afghanistan)	651,0	430,0	671,0	390,0
Op *Foundation* – (E-U Centcom Tampa)	0,5	0,3	0,8	0,4
Op *Altair* – (*région de l'Asie sud-ouest*)	20,7	7,5	45,8	20,6
MANUA– Op *Accius* (Kaboul, Afghanistan)	0,2	0,1	0,2	0,1
Op Apollo – (*région de l'Asie sud-ouest*)	495,0	163,0	Fermé	Fermé
Total partiel	**1 167,4**	**600,9**	**717,8**	**411,1**
Amérique centrale et Caraïbes				
TF Haïti – Op *Halo* (Haïti)	19,0	9,0	109,0	50,0
Total partiel	**19,0**	**9,0**	**109,0**	**50,0**
Europe				
SFOR – Op *Palladium* (Bosnie) (OTAN)	472,9	180,7	121,6	44,2
Op *Fusion* (EU led mission to FYROM)	0,2	0,1	Fermé	Fermé
Total partiel	**473,1**	**180,8**	**121,6**	**44,2**
Moyen-Orient				
ONUST – Op *Jade* (Moyen-Orient)	1,5	0,7	1,5	0,7
FNUOD – Op *Danaca* (plateau du Golan)	29,8	8,2	29,8	8,2
FMO (Force multinationale et Observateurs) – Op *Calumet* (Sinaï) (Op non onusienne)	3,0	0,5	3,0	0,5
UNFICYP – Op *Snowgoose* (Chypre)	0,3	0,1	0,3	0,1
Total partiel	34,6	9,5	34,6	9,5
Total – Opérations	**1 704,6**	**804,9**	**988,9**	**515,7**
	Recettes du Trésor - ONU	**Recettes du MDN – ONU/FMO**	**Estimé des recettes du Trésor - ONU**	**Estimé des recettes du MDN – ONU/FMO**
Recettes et recouvrements provenant de l'ONU* **	**2,9**	**1,5**	**4,2**	**3,0**

Source : Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)

NOTES :

* Le « coût total pour le MDN » comprend la rémunération des civils et des militaires, le temps supplémentaire et les indemnités, les produits pétroliers, les pièces de rechange, les services contractuels de réparation et de révision ainsi que l'amortissement et l'attrition de l'équipement.

** Le « coût différentiel pour le MDN » équivaut aux dépenses faites par le MDN en sus de celles qui auraient été faites pour le personnel et l'équipement s'ils n'avaient pas été déployés. On l'obtient en déduisant du coût total pour le MDN les rémunérations, l'amortissement et l'attrition de l'équipement ainsi que les autres sommes qui auraient été affectées à des exercices ou absorbées par des activités normales.

*** Le remboursement des coûts liés au personnel échoit au Trésor, alors que le remboursement des coûts liés au fonctionnement et à l'entretien revient au MDN.

Lois et règlements administrés par le MDN

Le ministre de la Défense nationale est responsable devant le Parlement des lois et règlements suivants :

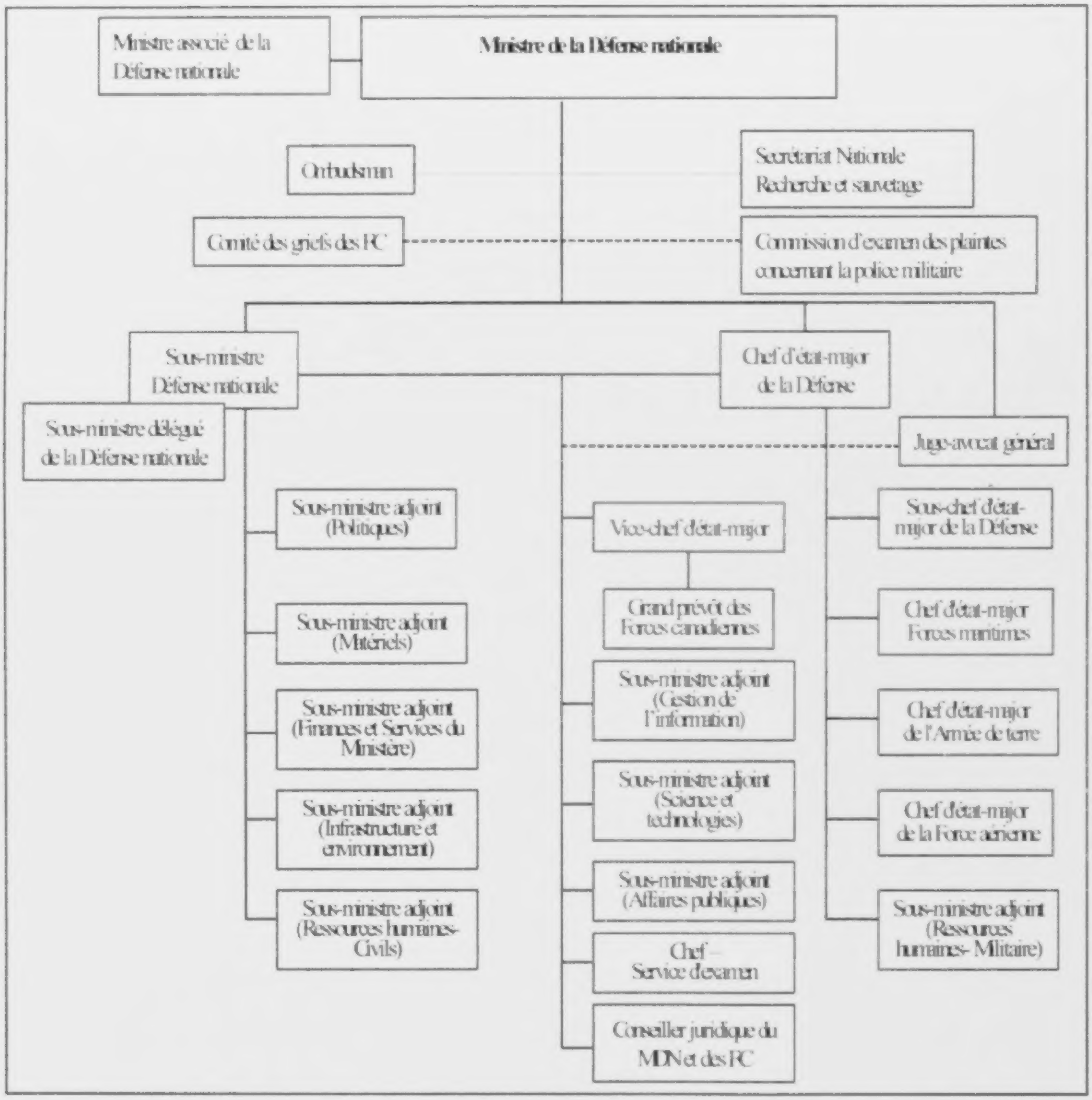
- *Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel* (dispositions visant la destruction des mines)
- *Loi d'indemnisation des militaires ayant subi des blessures* (sanction royale : 19 juin 2003)
- *Loi sur la continuation de la pension des services de défense* (LCPSD)
- *Loi sur la défense nationale*
- *Loi sur l'aéronautique* (aspects relatifs à la défense)
- *Loi sur la médaille canadienne du maintien de la paix*
- *Loi sur la pension de retraite des Forces canadiennes* (LPFC)
- *Loi sur la protection civile*
- *Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions* (dispositions visant la LPFC et la LCPSD)
- *Loi sur le partage des prestations de retraite* (dispositions visant la LPFC et la LCPSD)
- *Loi sur les forces étrangères présentes au Canada*
- *Loi sur les mesures d'urgence*

Des responsabilités ont également été attribuées au Ministre dans l'administration des lois et règlements suivants :

- Bureau canadien d'enquête sur les accidents de transport et de la sécurité des transports
- *Code canadien du travail*, partie II
- Décret du gouverneur en conseil soustrayant le MDN et les FC à la *Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires* et aux règlements pris en application de cette loi
- Décret sur les zones d'accès contrôlé (ports de Halifax, d'Esquimalt et de Nanoose) pris par le gouverneur en conseil le 12 décembre 2002
- *Loi canadienne sur la protection de l'environnement (1999)*
- *Loi canadienne sur l'évaluation environnementale*
- *Loi électorale du Canada* – Sous la direction générale du Directeur général des élections, le ministère de la Défense national (par l'intermédiaire du Cabinet du Juge-avocat général) administre les Règles électorales spéciales (partie II de la Loi), qui permettent aux membres des FC de voter dans des bureaux de vote militaires aux élections fédérales.
- *Loi sur l'accès à l'information*
- *Loi sur l'administration des finances publiques*
- *Loi sur la marine marchande du Canada*
- *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (sanction royale : 7 novembre 2003)

- *Loi sur la preuve au Canada*
- *Loi sur la protection des renseignements personnels*
- *Loi sur la saisie-arrêt et la distraction de pensions*
- *Loi sur le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux*
- *Loi sur l'équité en matière d'emploi*
- *Loi sur les brevets*
- *Loi sur les conventions de Genève*
- *Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité*
- *Loi sur les immeubles fédéraux et les biens réels fédéraux*
- *Loi sur les inventions des fonctionnaires*
- *Loi sur les pêches*
- *Loi sur les pensions*
- *Loi sur le vérificateur général*
- *Loi sur l'Office d'investissement des régimes de pensions du secteur public*
- *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*

Organigramme



Sources de renseignements

Renseignements sur les plans et les priorités

Vice-Amiral R. D. Buck
Vice-chef d'état-major de la Défense
Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 992-6052
Télécopieur : (613) 992-3945

Renseignements d'ordre financier

M. R.G. Monette
Sous-ministre adjoint (Finances et Services du Ministère)
Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 992-5669
Télécopieur : (613) 992-9693

Renseignements généraux

Bureau des renseignements
Sous-ministre adjoint (Affaires publiques)

Quartier général de la Défense nationale
101, promenade du Colonel-By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Téléphone : (613) 995-2534
Télécopieur : (613) 995-2543
Courriel :
information@forces.gc.ca

Sites Internet

Ministère de la Défense nationale	www.forces.gc.ca
Cabinet du Juge-avocat général	www.dnd.ca/jag/main_f.asp
Bureau de l'ombudsman de la Défense nationale et des Forces canadiennes	www.ombudsman.forces.gc.ca/
Secrétariat national de recherche et de sauvetage	www.nss.gc.ca/
Recherche et développement pour la défense Canada	www.drdc.dnd.ca
Centre de la sécurité des télécommunications	www.cse.dnd.ca/
Planification et gestion de la Défense	www.vcds.dnd.ca/dgsp/pubs/dp_m/management_f.asp
Plan de la Défense en direct	www.vcds.forces.gc.ca/DPOnline/main_f.asp

Index

A

Académie canadienne 1, 4, 38, 56
Acquisition 14, 15, 27, 28, 34, 39, 40, 46, 53, 59, 69, 72
Affaires publiques 11, 46, 93
Aide humanitaire 22, 42
Apprentissage 38
Approvisionnement 39
Approvisionnement national....25, 36, 39, 40, 41
Armée de terre 1, 8, 14, 19, 21, 22, 27, 28, 29, 32, 52, 69

B

Biens d'équipement 27, 69
BIRFA 8, 23, 86
BPIEPC.5, 24, 35, 41, 44, 50, 60, 67, 68, 75, 76, 78, 79, 81

C

Cadets 1, 32, 34, 82
Canado-américaines.......................5, 6, 46, 47, 51
Commandement et contrôle.. viii, 16, 20, 42, 43, 44, 67, 68, 69, 70, 76, 78, 79
Communications...15, 19, 20, 25, 32, 33, 42, 44, 46, 51, 52, 62, 63, 69, 70
Contexte 3, 4, 6, 9, 11, 16, 17, 18, 19, 20, 25, 27, 33, 46, 51
CST 1, 43, 44, 81

D

Défis.................. vii, 9, 13, 15, 16, 18, 25, 27, 61
Démographique..5, 9, 37
Déploiements outre-mer .... viii, 85
Développement 1, 2, 4, 5, 6, 8, 11, 16, 17, 22, 23, 28, 31, 33, 36, 45, 47, 48, 49, 50, 76, 84, 93
Diversité....................2, 9, 18, 20, 30, 51, 55, 56

E

Efficacité...63
Entraînement..........17, 27, 28, 29, 40, 42, 72, 74
Environnement....2, 4, 21, 37, 39, 42, 46, 50, 52, 56, 60, 61, 64, 72, 74, 90
Équité en matière d'emploi......26, 45, 55, 56, 91
États-Unis vii, 2, 3, 5, 6, 7, 8, 17, 20, 26, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 51, 87
Exécution des opérations . vii, 16, 20, 21, 22, 24, 42, 67, 68, 70, 71, 75, 76, 78, 79

F

FIAS...................................7, 8, 23, 47, 50, 86, 87
Fonction de contrôleur 10, 19, 20, 45, 46, 52, 54, 58, 59, 63
Force aérienne............1, 7, 14, 21, 28, 29, 32, 33

G

Gestion de l'information...10, 15, 19, 20, 32, 45, 46, 52
Gestion des ressources....2, 9, 15, 16, 19, 20, 27, 30, 45, 51, 52, 54, 55, 57, 63, 72
Gestion du matériel...................................40, 46
Gouvernance 57
Grands projets de l'État 74
Griefs 1, 11, 43
Groupe binational 7, 17, 47

H

Hélicoptères 71

I

Infrastructure...39, 74
Instruction 3, 4, 13, 14, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33, 34, 38, 45, 48, 51, 55, 59, 82, 85
International ..2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 16, 17, 18, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 31, 42, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 60, 85, 86, 89
Investissement....................15, 25, 30, 39, 75, 91

J

JAG 11, 29

L

Langues officielles..............................45, 56, 57

Logement 1, 36, 77

M

Maintien de la paix 8, 18, 23, 45, 48, 88, 90
Mandat ....viii, 61
Marine....................5, 27, 47, 49, 52
Mesure du rendement .24, 34, 41, 44, 54, 58, 59, 60
Mise sur pied des forces .. vii, 16, 18, 20, 25, 34, 35, 42, 67, 68, 69, 72, 73, 75, 76, 78, 79
Modernisation .10, 15, 18, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 34, 40, 43, 54, 55, 57, 58, 70, 74, 75, 90
Moderniser..............9, 14, 15, 16, 18, 20, 26, 38
Modernization....................70

N

National.... i, vi, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 10, 12, 16, 17, 19, 20, 32, 36, 37, 43, 46, 48, 50, 52, 53, 54, 56, 61, 63, 64, 75, 77, 83, 90, 93
NORAD 2, 7, 17, 21, 28, 45, 47

O

Ombudsman................ viii, 1, 12, 37, 51, 57, 83
ONU..2, 5, 7, 8, 9, 21, 22, 23, 45, 48, 80, 85, 86, 87, 88, 89
Opération Accius 87
Opération Altair....................8, 17, 67, 86
Opération Apollo 8, 86
Opération Athena................8, 11, 17, 23, 49, 86
Opération Calumet....................88
Opération Danaca 23, 88
Opération Foundation 86, 87
Opération Jade 87
Opération Noble Eagle 7, 21
Opération Palladium 87
Opération Sculpture....................85
Opération Snowgoose....................88
OTAN 2, 5, 7, 8, 9, 17, 21, 22, 23, 25, 26, 32, 42, 45, 47, 48, 49, 75, 77, 80, 86, 87, 89

P

Paiements de transfert....................75
Paix .1, 3, 8, 9, 16, 19, 22, 23, 45, 47, 48, 50, 85, 86, 88
Partenaires.................... vii, 2
Politique et stratégie du Ministère.... viii, 16, 20, 45, 60, 67, 68, 75, 76, 78, 79
Portefeuille de la Défensevii, 1, 3, 16, 21, 61, 82
Priorités.... i, vi, vii, 3, 4, 5, 9, 10, 16, 17, 19, 20, 22, 24, 25, 27, 28, 29, 32, 36, 39, 43, 46, 49, 50, 51, 52, 57, 58, 59, 62, 75, 93
Priorités financières .... vii, 9
Priorités ministérielles .... vii, 16, 20
Programme d'éthique....................57
Prolifération 6, 7
Protection civile..2, 5, 21, 24, 35, 41, 44, 60, 61, 67, 68, 75, 76, 78, 79, 81

R

Rangers 1, 3, 21, 32, 34, 82
Rangers canadiens 3, 21, 32, 34
Recherche et sauvetage....................21, 62, 63
Recrutement....................29, 30
Reddition de comptes vi, 2, 9, 10, 19, 20, 52, 54, 58, 59
Régénération .... vii, 14
Renseignement....2, 5, 11, 15, 17, 20, 23, 25, 32, 42, 43, 44, 53, 69, 91
Replacement 71
Réserve . viii, 3, 5, 25, 26, 29, 31, 32, 33, 34, 52, 82
Risques13, 14, 16, 37, 39, 40, 43, 54, 55, 57, 58, 59, 61, 63
Rythme des opérations.......... vii, 5, 8, 12, 29, 37

S

Santé1, 2, 5, 6, 11, 12, 18, 20, 24, 32, 33, 36, 37, 39, 40, 41, 59, 72, 74
Sauvetage....2, 21, 42, 43, 61, 62, 63, 64, 65, 71, 93
Sécurité 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 31, 32, 34, 35, 39, 41, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 59, 60, 61, 67, 68, 75, 76, 78, 79, 81, 83, 86, 87, 90, 91, 93
Soutien des forcesviii, 16, 20, 36, 41, 42, 67, 68, 72, 74, 75, 76, 78, 79
Surveillance 14, 15, 21, 25, 40, 42, 43, 47, 52, 53, 54, 55, 62, 69, 70, 87
Survol....................vii, viii, 1, 63, 66

T

Technologies de l'information............10, 15, 52
Télécommunications..............1, 2, 43, 62, 83, 93
Terrorisme.5, 6, 8, 16, 17, 20, 22, 23, 24, 31, 86, 87
Transformation .... vii, 5, 7, 9, 15, 18, 20, 21, 25, 26, 27, 29, 34, 47, 54

U

UE...2, 5, 7, 8

V

Vérification........................11, 22, 42, 45, 59, 63